

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ  
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ  
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
ВЫСШЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ  
«НОВОСИБИРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ  
ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»  
ИНСТИТУТ ФИЛОЛОГИИ, МАССОВОЙ ИНФОРМАЦИИ  
И ПСИХОЛОГИИ

И. В. Голубева, В. Ф. Голубев

## **УПРАВЛЕНИЕ ТРУДОВЫМИ РЕСУРСАМИ**

Учебно-методическое пособие

Новосибирск 2011

УДК 65.0 (075.8)

ББК 65.24я73–1

Г621

Рецензенты:

*Л. А. Журавлева*

д-р экон. наук, проф. кафедры менеджмента СибУПК, профессор

*А. Н. Позднякова*

канд. экон. наук, доцент кафедры педагогики,  
психологии и предпринимательства

факультета технологии и предпринимательства НГПУ

*Кафедра экономики и управления ИФМИП НГПУ*

**Голубева И. В., Голубев В. Ф.**

**Г621** Управление трудовыми ресурсами : учебно-методическое пособие / И. В. Голубева, В. Ф. Голубев. – Новосибирск : СИЦ НГПУ «Гаудеамус», 2011. – 168 с.

ISBN 978-5-85921-827-1

Учебно-методическое пособие «Управление трудовыми ресурсами» обеспечивает одноименную дисциплину федерального компонента учебного плана по специальности «Управление персоналом» и дисциплину вариативной части профессионального цикла для направления 521500 – «Менеджмент», степень (квалификация) – бакалавр менеджмента. Пособие содержит рекомендации по изучению дисциплины, основную и дополнительную литературу, теоретический материал по основным модулям курса, контрольные вопросы, тесты и задачи по темам курса.

Учебно-методическое пособие адресовано студентам вузов, преподавателям, работающим с курсом «Управление трудовыми ресурсами».

УДК 65.0 (075.8)

ББК 65.24я73–1

**ISBN 978-5-85921-827-1**

© Голубева И. В., Голубев В. Ф., 2011

© СИЦ НГПУ «Гаудеамус», 2011

# ОГЛАВЛЕНИЕ

<b>Особенности методики изучения дисциплины.....</b>	<b>4</b>
<b>Модуль 1. Трудовые ресурсы общества</b>	
Тема 1. Общая характеристика трудовых ресурсов.....	11
Тема 2. Миграция трудовых ресурсов.....	21
<b>Модуль 2. Трудовые ресурсы на рынке труда</b>	
Тема 3. Занятость населения.....	33
Тема 4. Безработица.....	46
Тема 5. Рынок труда как регулятор занятости и безработицы.....	58
<b>Модуль 3. Государственная политика в сфере управления трудовыми ресурсами</b>	
Тема 6. Управление воспроизводством трудовых ресурсов.....	68
Тема 7. Политика государства на рынке труда и в области занятости	78
Тема 8. Политика в социально-трудовой сфере.....	85
Тема 9. Государственная система управления трудовыми ресурсами	98
Тема 10. Зарубежный опыт регулирования процессов занятости..	107
<b>Модуль 4. Управление трудовыми ресурсами в системе социально-трудовых отношений</b>	
Тема 11. Трудовые отношения как сфера функционирования трудовых ресурсов.....	115
Тема 12. Роль внутрифирменного рынка труда и маркетинга персонала в обеспечении занятости на предприятиях.....	123
Тема 13. Управление занятостью на предприятии.....	132
Тема 14. Высвобождение рабочей силы. Взаимодействие работодателей со службой занятости.....	144
<b>Темы рефератов, сообщений, докладов.....</b>	<b>157</b>
<b>Литература.....</b>	<b>159</b>
<b>Приложение.....</b>	<b>167</b>

# ОСОБЕННОСТИ МЕТОДИКИ ИЗУЧЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

## *Характеристика дисциплины*

На этапе информационной революции человеческий фактор превратился в главное условие социально-экономического развития: именно он способствует совершенствованию и рациональному использованию других факторов производства. Без человеческих ресурсов остальные компоненты хозяйственной системы функционировать не в состоянии. Это придает особое значение управлению трудовыми ресурсами, определяет его положение в общей системе менеджмента и подготовки кадров.

Дисциплина «Управление трудовыми ресурсами» является важной составляющей системы подготовки специалистов в области менеджмента и базируется на совокупности таких дисциплин, как «Экономическая теория», «Основы менеджмента», «Экономика и социология труда», «Управление персоналом организации».

Программа дисциплины рассчитана главным образом на студентов специальности «УП 14 – Управление персоналом», «Менеджмент» (бакалавриат), а также может быть использована студентами других специальностей.

Данная дисциплина построена на объективных законах и механизмах рыночной экономики. В ней учтены достижения теории и практики социально-трудовых отношений.

Программой дисциплины предусмотрено изучение вопросов, с которыми приходится иметь дело менеджеру по персоналу в своей профессиональной деятельности.

Изучение данной дисциплины призвано вооружить будущих специалистов знаниями и навыками в области организации и обеспечения занятости на предприятиях; рационального использования трудовых ресурсов; решения задач сохранения и адаптации персонала к условиям рынка, а также по вопросам деятельности органов службы занятости, их взаимодействия с предприятиями в решении вышеперечисленных проблем.

Изучение данного курса предусматривает использование следующих видов учебных занятий: лекций, практических занятий, контрольных работ, а также необходимое число часов самостоятельной работы студентов.

На изучение дисциплины отводится: на дневном отделении УП – 68, а на ОЗО – 16 аудиторных часов. Студенты, обучающиеся по программе менеджмента (бакалавриат), осваивают данную дисциплину в течение 36 аудиторных часов. Курс завершается зачетом.

Программа курса соответствует требованиям Государственного образовательного стандарта.

### ***Цели и задачи дисциплины***

Целями освоения дисциплины «Управление трудовыми ресурсами» являются:

- формирование у студентов базовых знаний теоретических основ в области трудовых отношений в современной экономике;

- выработка у студентов практических навыков по анализу и управлению трудовыми ресурсами.

Изучение дисциплины способствует подготовке студента к решению следующих задач в соответствии с видами профессиональной деятельности:

- организационно-управленческая деятельность направлена на формирование представления о существующих понятиях, принципах и методах организации трудовых отношений, понимание механизмов регулирования занятости, умение применять современные методы управления трудовыми ресурсами для решения экономических задач;

- информационно-аналитическая деятельность (сбор, обработка и анализ информации о факторах внешней и внутренней среды организации, функционировании рынка труда, процессах занятости, безработицы, миграции, состоянии трудовых ресурсов общества, необходимые для принятия управленческих решений);

- предпринимательская деятельность в результате вооружается знаниями и навыками в области организации и обеспечения занятости на предприятиях, рационального использования трудовых ресурсов, решения задач сохранения и адаптации персонала к условиям рынка, взаимодействия предприятий с органами службы занятости.

### ***Место дисциплины в структуре ООП ВПО***

Данная дисциплина относится к вариативной части профессионального цикла учебного плана.

Для изучения данной дисциплины необходимы знания следующих дисциплин: «Экономическая теория»,

«Экономика и социология труда», «Основы менеджмента», «Управление персоналом», «Управление человеческими ресурсами» и др.

Знания, которые студенты получают из данного курса, необходимы для освоения всех дисциплин образовательной программы и видов работы в процессе дальнейшего освоения профессии в период вузовского обучения.

### ***Формируемые компетенции***

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций: знание и понимание законов развития общества и умение оперировать этими знаниями в профессиональной деятельности; умение анализировать и оценивать исторические события и процессы; овладение культурой мышления, способностью к восприятию, обобщению и анализу информации, постановке цели и выбору путей ее достижения; умение использовать нормативные, правовые документы в своей деятельности; стремление к личностному и профессиональному саморазвитию; осознание социальной значимости своей будущей профессии, обладание высокой мотивацией к выполнению профессиональной деятельности; способность анализировать социально значимые проблемы и процессы; понимание роли и значения информации и информационных технологий в развитии современного общества и экономических знаний; способность учитывать последствия управленческих решений и действий с позиции социальной ответственности; знание основных этапов эволюции экономической и управленческой мысли; способ-

ность к экономическому образу мышления; способность оценивать воздействие макроэкономической среды на функционирование организаций и органов государственного и муниципального управления; понимание основных мотивов и механизмов принятия решений органами государственного регулирования; знание экономических основ поведения организаций, представление о различных структурах рынков и способность проводить анализ конкурентной среды отрасли; умение находить и оценивать новые рыночные возможности (по Федеральному государственному образовательному стандарту по направлению подготовки «Менеджмент» – ОК-2, ОК4, ОК-5, ОК-9, ОК-10, ОК-12, ОК-13, ОК-16, ОК-20, ПК-1, ПК-26, ПК-27, ПК-28, ПК-30, ПК-48).

В соответствии с названными компетенциями студент должен:

знать – принципы формирования и использования трудовых ресурсов, рыночный механизм и нерыночные методы регулирования рынка труда и занятости населения;

уметь – опираться на эти знания в своей учебной и профессиональной работе, анализировать состояние и тенденции развития рынка труда с точки зрения обеспечения потребностей организации в человеческих ресурсах, оценивать положение организации на рынке труда, разрабатывать систему мер по улучшению имиджа организации как работодателя;

владеть – способами активизации экономического образа мышления, навыками учебной работы и практической деятельности (на лекциях, семинарах, при изучении



литературы, подготовке письменных работ, прохождении организационно-экономической практики).

### ***Содержание дисциплины***

Темы курса целесообразно разделить на четыре модуля. Каждый модуль включает краткий обзор темы, тест «Верно/неверно», тест на выбор правильных ответов, тест «Установите соответствие», тест «Вставьте пропущенные слова» и задачи.

Модуль 1 «Трудовые ресурсы общества» посвящен общей характеристике трудовых ресурсов и трудовой миграции. Здесь важно усвоить разницу изучаемых понятий, расчет показателей количественных и качественных изменений населения и трудовых ресурсов.

Модуль 2 «Трудовые ресурсы на рынке труда» включает вопросы, непосредственно связанные с формированием и распределением трудовых ресурсов в обществе. Основную сложность здесь представляет понимание особенностей различных теорий рынка труда и его механизма, занятости и безработицы. Для облегчения усвоения механизма спроса и предложения необходимо рассматривать то или иное изменение, абстрагируясь от других факторов.

Модуль 3 «Государственная политика в сфере управления трудовыми ресурсами» поднимает наиболее широкий круг вопросов и обращен к важнейшим направлениям воздействия государства на процессы воспроизводства трудовых ресурсов. Серьезность экономических, социальных и политических последствий занятости и безработицы служит основанием для включения политики регулирования

рынка труда и занятости в число основных макроэкономических функций государства.

Модуль 4 «Управление трудовыми ресурсами в системе социально-трудовых отношений» завершает пособие. Регулирование взаимоотношений между работниками и работодателями является необходимым звеном целостной политики государства в области управления трудовыми ресурсами. Вопросы управления занятостью приоритетны для менеджмента любой организации.

Изучение дисциплины включает курс лекций, практические занятия и самостоятельную работу студентов.

# **МОДУЛЬ 1.**

## **ТРУДОВЫЕ РЕСУРСЫ ОБЩЕСТВА**

### **Тема 1. Общая характеристика трудовых ресурсов**

#### ***Содержание***

Определение трудовых ресурсов. Трудовые ресурсы как социально-экономическая категория. Воспроизводство населения как основа формирования трудовых ресурсов. Понятие экономически активного населения. Структура трудовых ресурсов. Трудовой потенциал общества. Количественные и качественные характеристики трудовых ресурсов.

#### ***Учебные вопросы***

1. Трудовые ресурсы и экономически активное население.
2. Воспроизводство населения как основа формирования трудовых ресурсов.
3. Количественные и качественные характеристики трудовых ресурсов.

#### ***Обзор***

Трудовые ресурсы – это совокупная способность к труду всего социально активного населения. К трудовым ресурсам относятся как занятые в экономике, так и не занятые, но способные трудиться. Они являются одной из форм выражения понятия «человеческие ресурсы».

Статистическим критерием отнесения какой-либо части населения к трудовым ресурсам является законодательно

определенный возраст начала и окончания трудовой деятельности. Решающую роль в установлении границ трудоспособного возраста населения играют социально-экономические условия. Максимальная возрастная граница соответствует физиологическому пределу участия старших возрастов в трудовой деятельности, предусмотренному законом о пенсионном обеспечении. Начальная граница определяется физиологическим развитием молодежи, ее знаниями, уровнем образования, продолжительностью обучения.

Основную часть трудовых ресурсов составляет трудоспособное население в трудоспособном возрасте, обладающее необходимым психофизическим развитием, знаниями и практическим опытом, которое способно полноценно участвовать в физическом и интеллектуальном труде. По критериям ООН трудоспособным считается население в возрасте 15–64 лет (одинаково для мужчин и женщин), и оно составляет около 3/5 всего населения мира. В России установлен трудоспособный возраст 16–59 лет у мужчин и 16–54 у женщин. Верхняя граница у нас одна из самых низких в мире. В настоящее время рассматривается вопрос об увеличении срока трудоспособности.

В структуре трудовых ресурсов с позиции их участия в общественном производстве выделяют:

- 1) функционирующую часть – лица, непосредственно занятые в общественном производстве;
- 2) потенциальную часть – учащиеся с отрывом от производства и занятые в домашнем хозяйстве.

Россия перешла на международную систему квалификационного состава. Последняя предполагает выделение

в составе трудовых ресурсов экономически активного и экономически неактивного населения. К экономически активному относится население, обеспечивающее предложение рабочей силы на рынке труда (занятые и безработные). Потенциальная часть трудовых ресурсов плюс невключаемые в состав трудовых ресурсов составляют экономически неактивное население.

Важнейшим условием развития экономики страны является воспроизводство трудовых ресурсов как часть воспроизводства населения.

Воспроизводство населения – это процесс непрерывного возобновления поколений людей в результате взаимодействия рождаемости и смертности.

Различают три типа воспроизводства населения (расчет проводится на 1 000 человек населения):

1. Простое воспроизводство, когда число рождений и смертей равно, а численность населения стабильна.
2. Расширенное воспроизводство, характеризующее превышением числа рождений над числом смертей.
3. Суженное воспроизводство, означающее сокращение численности населения вследствие превышения смертности над рождаемостью.

Демографическая революция сопровождается сменой типов воспроизводства.

Воспроизводство трудовых ресурсов – это процесс возобновления количественных и качественных характеристик экономически активного населения, включающий фазы формирования, распределения и использования трудовых ресурсов. При этом процессы воспроизводства тру-

довых ресурсов и всего населения не совпадают, что объясняется следующим:

- изменение рождаемости отражается на численности трудовых ресурсов только после того, как дети достигнут трудоспособного возраста:

- выбытие людей из трудоспособного возраста (уход на пенсию) влияет только на численность трудовых ресурсов.

Существуют два типа воспроизводства населения и трудовых ресурсов:

- экстенсивный характеризуется увеличением численности трудовых ресурсов, высоким удельным весом смертности, низкой долей населения старших возрастов, небольшими общими темпами роста населения страны. На практике экстенсивный тип воспроизводства трудовых ресурсов означает увеличение их численности без изменения качественного состава в структуре экономически активного населения;

- интенсивный предполагает изменение качества трудовых ресурсов. Он связан с реализацией социально-экономических программ по обеспечению и улучшению качества жизни населения, повышением реальных доходов на душу населения, увеличением удельного веса пожилого населения и продолжительности жизни. Чаще всего такой тип воспроизводства населения обусловлен продолжающимся ростом трудового потенциала общества на основе изменения показателей образовательного уровня, профессионально-квалификационных характеристик трудоспособного населения, повышения эффективности использования рабочей силы и прогрессивных технологий.

Трудовые ресурсы имеют количественные и качественные характеристики. Количественные характеристики показывают численность трудовых ресурсов в целом и по различным группам. Они определяются на конкретную дату или за какой-то период. Количественные изменения трудовых ресурсов измеряются с помощью следующих показателей: естественного прироста (убыли), механического прироста (убыли), абсолютного прироста (убыли), темпов роста, среднегодовых темпов роста, коэффициентов естественного прироста, коэффициентов механического прироста, коэффициентов общего прироста.

К качественным характеристикам трудовых ресурсов относятся показатели, раскрывающие их половозрастные данные, образовательный и интеллектуальный уровни, здоровье, профессионально-квалификационную структуру и др.

В современных условиях наряду с позитивными изменениями в формировании трудовых ресурсов возникают сложности, порождаемые негативными тенденциями в экономике, экологии, демографии.

### КОНТРОЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ

- 1. Какое место занимают трудовые ресурсы в обществе?*
- 2. В чем отличие между трудовыми ресурсами и экономически активным населением?*
- 3. Как классифицируются трудовые ресурсы?*
- 4. Дайте сравнительную оценку количественным и качественным характеристикам трудовых ресурсов.*
- 5. Что является источником формирования трудовых ресурсов?*
- 6. Назовите составляющие структуры трудовых ресурсов.*







г) разработка программы для удовлетворения будущих потребностей;

д) анализ экономически неактивного населения.

2.4. Неработающий человек, который надеется вскоре снова получить работу:

а) относится к разряду занятых;

б) относится к безработным;

в) не учитывается в составе экономически активного населения;

г) рассматривается как не полностью занятый;

д) учитывается в составе экономически активного населения.

### ТЕСТ 3

Приведите в соответствие характеристики и общепринятые названия понятий, отбросив лишнее:

1. Совокупная способность к труду всего общества

а) экономически активное население

2. Часть населения, обеспечивающая предложение

б) кадры

3. Мера воплощенной в человеке способности приносить доход

в) трудовой потенциал

4. Совокупность физических, умственных и духовных способностей к труду

г) человеческий капитал

5. Основной, штатный состав квалифицированных работников

д) трудовые ресурсы

е) рабочая сила

## ТЕСТ 4

Определите статус лиц, перечисленных ниже, с точки зрения их отношения к занятости, если они классифицируются как: 1) экономически активное население в составе трудовых ресурсов; 2) безработные; 3) экономически неактивное население, не включаемые в состав трудовых ресурсов; 4) занятые:

- а) работник, находящийся в очередном отпуске;
- б) работник, переведенный на режим неполного рабочего дня;
- в) шахтер, который по состоянию здоровья (инвалидности) больше не может работать;
- г) уволенный рабочий, который в течение длительного времени не мог найти работу и поэтому прекратил ее поиски;
- д) студент, который учится на дневном отделении учебного заведения;
- е) военнослужащий – контрактник;
- ж) домашняя хозяйка, которая занимается только своим домом и семьей.

## ЗАДАЧИ

### Задача 1

Определите численность населения в трудоспособном возрасте на конец года, если его численность на начало года составила 800 тыс. человек; численность населения, вступающего в трудоспособный возраст, – 22 тыс.; численность населения, выходящего за пределы трудоспособного возраста –

та, – 30 тыс.; число умерших в трудоспособном возрасте – 5 тыс.; механический прирост населения в трудоспособном возрасте – 7 тыс.

### ЗАДАЧА 2

Численность трудоспособного населения области на начало года составила 1,5 млн человек, работающих лиц пенсионного возраста и подростков до 16 лет – 60 тыс.

В течение года в составе трудоспособного населения произошли следующие изменения: вступило в рабочий возраст 200 тыс. человек; прибыло из других областей 90 тыс.; вовлечено для работы в народном хозяйстве 40 тыс. пенсионеров; перешло в пенсионный возраст, на инвалидность и умерло 220 тыс. человек трудоспособного возраста; 25 тыс. пенсионеров перестали работать; выбыло в другие регионы 85 тыс. человек трудоспособного возраста. Определите численность трудовых ресурсов на начало и конец года; естественный, механический и общий прирост трудовых ресурсов, а также соответствующие коэффициенты движения трудовых ресурсов.

### ЗАДАЧА 3

Определите перспективную численность населения и трудовых ресурсов города при условии, что коэффициент естественного прироста составляет 20 промилле, коэффициент механического прироста – 30 промилле. Доля трудовых ресурсов во всем населении будет на 0,01 пункта выше по сравнению с базисным периодом. Численность населения на начало планируемого периода составляет 1,5 млн человек, трудовых ресурсов – 800 тыс.

## **Тема 2. Миграция трудовых ресурсов**

### ***Содержание***

Сущность, причины и функции миграции. Классификация миграции. Масштабы и направления миграции трудовых ресурсов. Социально-экономические последствия миграции. Миграционные процессы в России. Влияние миграционных процессов на формирование трудовых ресурсов.

### ***Учебные вопросы***

1. Сущность, причины, виды миграции.
2. Особенности современной миграции.
3. Последствия международной миграции рабочей силы.

### ***Обзор***

Миграция трудовых ресурсов – это пространственное перемещение трудоспособного населения, вызываемое изменениями в развитии и размещении производства, условиях существования населения. Миграция населения, обусловленная трудовой деятельностью, называется трудовой миграцией. Миграция населения – одно из основных проявлений глобализации, изменяющее количественные параметры рынка труда, динамику и качество экономического роста как в странах-донорах, так и в странах-реципиентах.

Миграция имеет три основных составляющих: 1) внутренняя миграция; 2) эмиграция; 3) иммиграция. Разница между двумя последними потоками дает объем чистой миграции, а их сумма – объем валовой миграции.

К показателям, характеризующим состояние миграции, относятся коэффициент внутренней миграции, коэффициент прибытия, коэффициент выбытия. Разница между двумя

последними коэффициентами образует сальдо миграции. Оно может быть положительным, отрицательным и устойчивым.

Обычно миграцию связывают с избыточным предложением на национальных рынках труда. Однако сегодня на передний план выходят различия в цене труда одинаковой квалификации; поиск лучших возможностей для самореализации; снижение рождаемости и старение населения в одних странах и высокие темпы роста населения в других.

Учитывая все многообразие форм, факторов, и причин миграции населения, используют интегральную классификацию миграции по типу, виду, причине, форме, стадии.

В зависимости от пересечения (непересечения) государственных границ выделяют два основных типа миграции населения: межгосударственную (внешнюю) и внутригосударственную (внутреннюю). В последние десятилетия количество международных мигрантов увеличивалось быстрее, чем население земного шара. Стала нормой замена естественной убыли населения внешними миграционными потоками. При этом интенсивность международной миграции существенно уступает внутренним миграционным перемещениям (они составляют от 750 млн до 1 млрд чел.). Следовательно, миграция стала одним из наиболее динамичных и массовых социально-демографических процессов.

С точки зрения времени пребывания и для внутренней, и для внешней миграции населения характерны безвозвратная миграция и постоянно-временная (возвратная) миграция. В свою очередь, постоянно-временная миграция

подразделяется на три вида: цикличную, маятниковую, эпизодическую.

В зависимости от правового статуса миграция может быть легальной и нелегальной (въехавшие нелегально либо въехавшие легально, но трудоустроенные нелегально). Главной причиной роста нелегальной миграции стала возможность использования дешевой и бесправной рабочей силы.

В зависимости от причин, ее обуславливающих, миграция подразделяется на два вида: добровольную и вынужденную. Добровольная миграция – осознанное самими мигрантами решение, которое, в свою очередь, может быть обусловлено демографическими факторами. Причинами вынужденной миграции могут стать различные конфликты, сложившиеся политические и социально-экономические условия.

Последствия миграции неоднозначны. Страна, в которой наблюдается устойчивый рост иностранной высококвалифицированной рабочей силы, имеет большие выгоды. Миграция рабочей силы из бедных стран в богатые способствует росту ВВП, увеличению национального дохода, увеличивает доходы бизнеса в стране-реципиенте, снижает средний уровень заработной платы, дает экономию средств на подготовке квалифицированных кадров, позволяет использовать опыт и достижения научных школ других стран.

Для предпринимателей выгода от использования иностранной рабочей силы заключается в повышении нормы прибыли как за счет более низкой оплаты труда мигрантов, так и за счет роста предложения на рынке труда и сниже-

ния общего уровня заработной платы. Вместе с тем это обостряет множество социальных проблем (проблему занятости в стране, медицинского обслуживания, усиления социального дискомфорта), отрицательно сказывается на экономическом положении местного населения.

Страна-экспортер имеет плюсы: уменьшение безработицы, дополнительные внешние поступления в виде денежных переводов, приобретение знаний и опыта. Потери страны-экспортера: уменьшение возможностей собственной экономики; «утечка умов», подрывающая интеллектуальный и экономический потенциал; прямые убытки и убытки с учетом упущенных возможностей от затрат на подготовку рабочей силы, от искажения половозрастной структуры населения и др.

В России миграция всегда имела большое значение. Миграционные потоки шли преимущественно из европейской части на Восток и Север. Сегодня можно выделить три типа миграции: внутреннюю (отток населения преимущественно из Восточной Сибири, Дальнего Востока и Севера); миграционные связи с бывшими союзными республиками; миграционные связи с дальним зарубежьем.

Специфика миграционных процессов в России проявляется в следующих факторах:

- приток преимущественно неквалифицированного дешевого труда;
- большие масштабы имеет нелегальная миграция;
- наша страна непривлекательна для прямых иностранных инвестиций, что снижает качество экономического рос-



та и не способствует повышению конкурентоспособности национальной экономики.

Чтобы обеспечить ускорение темпов и качество роста, наряду с активизацией внутренних возможностей важно соединение квалифицированной иностранной рабочей силы и прямых иностранных инвестиций.

### КОНТРОЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ

- 1. Какова роль экономических факторов в динамике трудовой миграции?*
- 2. Какие проблемы в области миграции стоят сегодня перед Россией?*
- 3. Какие изменения произошли в качественном составе российских мигрантов за последние 15 лет?*
- 4. Каков экономический эффект миграции рабочей силы для страны выезда, принимающей страны и мирового сообщества в целом? Каковы потери миграции для них?*
- 5. Какое воздействие мигранты оказывают на общегосударственные расходы и налоги в стране эмиграции и принимающей стране?*
- 6. Какие последствия миграции не поддаются традиционной рыночной оценке? Обсудите примеры положительных и отрицательных эффектов миграции.*
- 7. Какие тенденции прослеживаются при рассмотрении процесса миграции в мире и в России?*
- 8. Какие причины вызывают миграцию трудоспособного населения?*
- 9. Какие функции выполняет миграция трудоспособного населения?*
- 10. Назовите признаки, позволяющие классифицировать миграцию.*



## ТЕСТ 2

Выберите правильный ответ (ответы):

2.1. По характеру перемещений миграции могут быть:

- а) добровольными, вынужденными;
- б) трудовыми;
- в) теневыми;
- г) постоянными, временными;
- д) длительными.

2.2. Нелегальная миграция – это:

- а) миграция, неоформленная официальными документами;
- б) миграция с преступной целью;
- в) миграция лиц, разыскиваемых органами правопорядка;
- г) приехавшие нелегально;
- д) прибывшие легально, но трудоустроенные нелегально.

2.3. Трудовая миграция – это:

- а) передвижение экономически активного населения, связанное с переменой (или поиском) места работы;
- б) передвижение одного трудового коллектива, связанное с переменой (или поиском) места работы;
- в) передвижение трудовых ресурсов одной организации в филиал этой же организации, находящийся на территории другой страны;
- г) перемещение части трудовых ресурсов, вызванное изменениями в развитии, размещении производства и в условиях существования;

д) любое передвижение трудовых ресурсов.

2.4. Среди перечисленных ниже причин миграции наибольшее значение имеют:

- а) политические;
- б) демографические;
- в) природно-климатические;
- г) социальные;
- д) экономические.

2.5. Страны, принимающие рабочую силу, имеют при этом следующие преимущества:

- а) улучшение демографической ситуации в стране;
- б) повышение конкурентоспособности производимых страной товаров;
- в) экономия средств на подготовке кадров;
- г) получение дополнительных налоговых поступлений;
- д) снижение остроты социальных проблем.

2.6. В странах-реципиентах широко распространены ограничения:

- а) профессионально-отраслевые;
- б) гендерные;
- в) финансовые;
- г) временные;
- д) прямое квотирование соотношения между местными и иностранными работниками.

2.7. Отрицательные моменты, связанные с импортом рабочей силы:

- а) понижение реальной заработной платы неквалифицированных местных рабочих;

- б) кварталы компактного проживания иностранных рабочих становятся зонами межнациональных конфликтов;
- в) понижение качества труда местных рабочих;
- г) выплачиваемые мигрантами налоги меньше расходов бюджета, связанных с их приездом;
- д) понижение конкурентоспособности производимых товаров.

2.8. В результате развития процессов трудовой иммиграции во многих развитых странах складывается:

- а) единичный рынок труда;
- б) двойной рынок труда;
- в) тройной рынок труда;
- г) внешний рынок труда;
- д) международный рынок труда.

2.9. Положительные последствия миграции рабочей силы заключаются в том, что она:

- а) обеспечивает перераспределение трудовых ресурсов в соответствии с потребностями стран;
- б) делает возможным освоение новых видов профессий;
- в) концентрирует огромные массы наиболее активного и трудоспособного населения в экономических центрах;
- г) уменьшает безработицу в странах-экспортерах;
- д) повышает интеллектуальный и экономический потенциал страны-экспортера за счет «утечки умов».

2.10. Внутренняя трудовая миграция не включает:

- а) перемещение экономически активного населения внутри страны;

- б) перемещение экономически активного населения внутри региона;
- в) перемещение экономически активного населения внутри города;
- г) внутриконтинентальную миграцию;
- д) маятниковую миграцию.

2.11. Основные причины миграции:

- а) проявление диспропорции между экономическим и демографическим развитием страны;
- б) отражение внутренних противоречий общества;
- в) падение патриотического настроения работников;
- г) различия в цене труда одинаковой квалификации;
- д) поиск больших возможностей для самореализации.

2.12. Для учета миграционных потоков рабочей силы не используются:

- а) численность прибывших граждан трудоспособного возраста;
- б) коэффициент смертности среди прибывшего населения;
- в) сальдо миграции;
- г) численность выбывших граждан трудоспособного возраста;
- д) коэффициент внутренней миграции.

2.13. Специалисты, занимающиеся перемещением трудовых ресурсов, выделяют два типа миграции:

- а) организованную и неорганизованную;
- б) внешнюю и внутреннюю;
- в) подготовленную и неподготовленную;
- г) внутрирегиональную и межрегиональную.

### ТЕСТ 3

Установите соответствие между критериями классификации миграции и их определениями:

- |                                      |                             |
|--------------------------------------|-----------------------------|
| 1. Добровольная и вынужденная        | а) по типу                  |
| 2. Легальная и нелегальная           | б) по видам                 |
| 3. Возвратная и безвозвратная        | в) по формам                |
| 4. Внутри- и межгосударственная      | г) по стадиям               |
| 5. Организованная и неорганизованная | д) по степени учитываемости |
|                                      | е) по причинам              |

### ТЕСТ 4

Вставьте пропущенные слова:

- 4.1. В России есть территории с одновременной ... и ... убылью населения.
- 4.2. Субъектами внешней миграции являются ... и .....
- 4.3. Наиболее значимым фактором трудовой миграции является разница в ....
- 4.4. В России нет специальных ограничений доступа на рынки труда для ... работников.
- 4.5. Основной причиной миграции является диспропорция между ... и ... развитием страны.

### ЗАДАЧИ

#### Задача 1

На основе данных о миграционном приросте (снижении) населения по России и СибФО, представленных

в таблице, определите долю СибФО в миграционном приросте в РФ. Прокомментируйте данные таблицы.

<b>Миграционный прирост</b>	<b>2009 г. (чел.)</b>	<b>2010 г. (чел.)</b>
в РФ	247 449	158 079
в СибФО	15 946	8 569

### Задача 2

На основе данных, представленных в таблице, рассчитайте абсолютные и относительные показатели изменения числа международных мигрантов по сравнению с аналогичным периодом предыдущего года.

<b>Мигранты</b>	<b>Предыдущий год</b>	<b>Текущий год</b>
Прибывшие в РФ, чел.	93 986	144 376
Выбывшие из РФ, чел.	66 582	60 104



## **МОДУЛЬ 2.**

# **ТРУДОВЫЕ РЕСУРСЫ НА РЫНКЕ ТРУДА**

### **Тема 3. Занятость населения**

#### ***Содержание***

Социально-экономическая сущность занятости. Основные теории занятости. Принципы занятости. Статус, виды и формы занятости. Показатели занятости. Социально-демографические проблемы занятости.

#### ***Учебные вопросы***

1. Развитие взглядов на проблему занятости.
2. Сущность, принципы и структура занятости.
3. Показатели, динамика и современные проблемы занятости.

#### ***Обзор***

Занятость является важнейшей характеристикой экономики, параметром уровня жизни населения страны, частью социальной политики государства.

Как экономическая категория занятость представляет собой совокупность отношений, возникающих у населения в трудовой деятельности. Являясь характеристикой рынка труда, занятость выражает меру включения населения в трудовую деятельность, степень удовлетворения общественных потребностей в работниках и личных потребностей самих работников в оплачиваемых рабочих местах, в получении достойного дохода.

Проблемы занятости всегда находились в центре внимания экономической науки. Обычно выделяют пять концептуальных подходов: классический, марксистский, неоклассический, кейнсианский и монетаристский.

Классики (Д. Рикардо, Дж. С. Милль, А. Маршалл) полагали, что рыночная система способна обеспечить полную занятость. Последняя есть норма рыночной экономики, а помощь государства излишня и вредна.

К. Маркс рассматривал вопросы труда, занятости и безработицы в теории прибавочной стоимости, теории роста органического строения капитала и законе капиталистического народонаселения. При этом не учитывалась возможность изменения отношений в сфере занятости эволюционным путем.

Сторонники неоклассической теории (Дж. Перри, М. Фелдстайн, Р. Холл) считали, что основным регулятором рынка труда является цена рабочей силы. При этом достижение полной занятости связывалось с уровнем заработной платы, а сама безработица трактовалась как добровольное явление.

Дж. М. Кейнс предложил принципиально иной подход к решению проблемы занятости. Он исходил из того, что не существует механизма, гарантирующего полную занятость, и не связывал достижение полной занятости с уровнем заработной платы. Им было детально разработано представление о вынужденной безработице, существование которой выводилось из недостатка совокупного спроса. Роль регулятора должно выполнять государство, активизируя и стимулируя совокупный спрос.

Современным вариантом неоклассического подхода стал монетаризм (М. Фридмен, К. Бруннер, А. Мольцер). Применительно к проблеме занятости его основные положения можно свести к следующему: рыночное хозяйство стремится к стабильности, диспропорции возникают в результате внешнего влияния. Во главу угла ставятся денежно-кредитные методы обеспечения занятости. Тем самым деньги рассматриваются в качестве решающего фактора косвенного регулирования экономики.

Занятость общественно-полезной деятельностью охватывает широкий круг трудоспособного населения. В соответствии с Международным классификатором статуса занятости выделяют шесть групп занятого населения:

- 1) наемные работники;
- 2) работодатели;
- 3) лица, работающие за свой счет;
- 4) члены производственных кооперативов;
- 5) помогающие члены семьи;
- 6) работники, не классифицируемые по статусу.

Категория занятости в законе о занятости населения в РФ трактуется несколько иначе.

По роду деятельности всех занятых можно разделить на три группы: занятые в экономике оплачиваемой деятельностью; военнослужащие, занятые деятельностью, не приносящей прямого денежного дохода (по мере перехода на контрактную форму службы военнослужащие будут приближаться по статусу к занятым в экономике); учащиеся с отрывом от производства.

По роли в общественной организации труда занятых в экономике можно разделить на три подгруппы:

1) наемные работники, занятые на основе продажи своей рабочей силы;

2) работодатели, собственники средств производства, т. е. предприниматели, реализующие свои предпринимательские способности;

3) самозанятые – лица, работающие за свой счет; члены производственных кооперативов, не использующих наемную рабочую силу на постоянной основе.

По конкретной форме организации труда занятость бывает индивидуальной и коллективной.

По формам собственности выделяют занятых на государственных и муниципальных предприятиях; на частных и акционерных предприятиях, предприятиях со смешанной формой собственности; в общественных организациях и фондах.

По степени обладания собственностью на средства производства различают полных частных собственников; равноправных коллективных собственников, акционеров; арендаторов и наемных работников.

Основными принципами занятости являются:

1. Добровольность труда, свободное распоряжение гражданами своими способностями к производительному и творческому труду. Принуждение к труду, дискриминация не допускаются.

2. Ответственность государства за создание условий для реализации права граждан на труд и свободно избранную занятость.

3. Поощрение работодателей, создающих новые рабочие места, что снижает безработицу.

4. Комплексный подход к решению проблем занятости, который включает координацию усилий органов власти всех уровней, взаимодействие механизмов государственного регулирования и рыночного саморегулирования.

В зависимости от количественных и качественных характеристик выделяют занятость полную, продуктивную (эффективную), свободно избранную, неполную, скрытую, сезонную, маятниковую, периодическую и др.

Понятие полной занятости не имеет однозначного толкования и в зависимости от критерия, лежащего в основе его характеристики, трактуется по-разному. Наиболее распространено мнение, что полная занятость – это состояние экономики, при котором все желающие работать при сложившемся уровне реальной заработной платы имеют работу.

Неполная занятость означает недоиспользование рабочего времени вследствие структурной перестройки, отсутствия заказов на производство, технического прогресса, стремления руководства избежать массовых увольнений и др. Различают две формы неполной занятости: невидимую и видимую. Невидимая отражает недостаточную реализацию работниками своего трудового потенциала и проявляется в недостаточном использовании квалификации, а также в неоправданно низких доходах. Видимая отражает недостаточный объем трудовых затрат в течение неполного рабочего времени.

Скрытая занятость характеризуется тем, что определенная часть людей, находящихся в отпуске или без официально зарегистрированной работы, занимается трудовой деятельностью вне рамок официального их учета в качестве занятых.

Продуктивная (эффективная) занятость, с одной стороны, это занятость населения, обеспечивающая достойный доход, здоровье, рост образовательного и профессионального уровня каждому члену общества на основе роста общественной производительности труда, с другой – антипод формальной занятости (состоящей в излишней численности персонала предприятия или в фиктивных рабочих местах).

Занятость оценивается рядом показателей:

1. Уровень занятости населения профессиональным трудом – это частное от деления занятых профессиональным трудом на общую численность населения, выраженное в процентах. Этот коэффициент показывает зависимость уровня занятости от демографических факторов. Данный коэффициент – одна из характеристик благосостояния общества.

2. Уровень занятости трудоспособного населения с экономической точки зрения выражает, с одной стороны, потребность общественного хозяйства в работниках, с другой – потребность населения в рабочих местах. Он рассчитывается аналогично первому показателю, т. е. как процентное отношение численности населения, занятого профессиональным трудом, к численности всего трудоспособного населения (трудовых ресурсов).

3. Уровень экономически активного населения – это частное от деления численности занятых на численность занятых и численность безработных, выраженное в процентах. Данный показатель широко используется в международной статистике.

4. Степень соответствия прироста занятых приросту экономически активного населения. Коэффициент, близкий к единице, свидетельствует об эффективности мер по обе-

спечению занятости. Если он ниже единицы, для желающих трудоустроиться либо нет рабочих мест, либо их мало.

5. Уровень занятости в сфере услуг – это частное от деления численности занятых в сфере услуг на численность занятых в национальном хозяйстве, выраженное в процентах. Поскольку в данной сфере трудоемкость выше, то она является важнейшим резервом увеличения численности занятого населения.

Проблема занятости всегда актуальна. Большинство социальных, демографических, экономических явлений в той или иной степени выступают в качестве факторов или результатов процессов, происходящих в сфере занятости.

Сегодня можно отметить как негативные, так и позитивные изменения в структуре занятости. К первым относятся размывание границ между официальной и теневой занятостью, расширение теневой занятости, усугубление несоответствия между быстро изменяющейся структурой спроса и профессионально-квалификационной структурой предложения на рынке труда, неполная занятость и др. Ко вторым относятся появление новых форм занятости (дистанционная, заемная занятость), расширение круга современных профессий.

### КОНТРОЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ

- 1. В чем заключается социально-экономическая сущность занятости?*
- 2. Исходя из каких факторов определяется статус занятости?*
- 3. Покажите, какая существует связь между уровнем занятости и безработицы.*
- 4. Кого можно отнести к занятым?*

5. Назовите нестандартные формы занятости.
6. Перечислите признаки, лежащие в основе классификации структуры занятости.
7. Что характерно для территориальной структуры занятости в России?
8. Какие изменения произошли в отраслевой структуре занятости в России?
9. Как изменилась половозрастная структура занятости в России?
10. Какие факторы влияют на занятость населения в России?
11. Какие теории занятости вы знаете? Назовите наиболее видных представителей этих теорий.
12. Сопоставьте категории занятости в интерпретации Международной организации труда (МОТ) с одной стороны и закона о занятости в РФ с другой. Прокомментируйте сходство и различия этих подходов.
13. Каково содержание понятия «эффективная занятость» и как она измеряется?
14. Что такое вторичная занятость и какие причины ее порождают?

## ТЕСТЫ

### Тест 1

1.1. Трудовые ресурсы и занятое население – это равноценные понятия.

а) верно

б) неверно

1.2. Занятый – это функциональная характеристика трудоспособного члена общества, свидетельствующая о включении его в конкретный хозяйственный процесс на определенном рабочем месте.

а) верно

б) неверно



1.3. Подразделение на занятых и незанятых – это деление на тех, кто работает по найму, и тех, кто является предпринимателем.

а) верно

б) неверно

1.4. России свойственна высокая территориальная дифференциация занятости.

а) верно

б) неверно

## ТЕСТ 2

Выберите правильный ответ (ответы):

2.1. Согласно сведениям Международной организации труда, за основу классификации занятости по видам в рыночной экономике берется:

а) вид дохода;

б) отраслевая принадлежность;

в) квалификация;

г) профессия.

2.2. Выберите факторы, определяющие структуру занятости:

а) уровень развития производительных сил страны;

б) активность профсоюзов;

в) естественный темп прироста трудовых ресурсов;

г) деление общества на классы и социальные группы;

д) все перечисленное.

2.3. В отраслевой структуре занятости произошли следующие изменения за последнее десятилетие XX века:

а) рост занятости в добывающих отраслях экономики;

б) рост занятости в обрабатывающих отраслях экономики;

в) снижение занятости в обрабатывающих отраслях экономики;

г) снижение занятости в добывающих отраслях экономики;

д) рост занятости в сфере услуг.

2.4. На долю занятых в составе экономически активного населения России приходится:

а) менее 50 %;

б) немногим более 50 %;

в) от 60 % до 90 %;

г) более 90 %;

д) 100 %.

2.5. Уровень занятости определяется как отношение числа:

а) занятых к числу неработающих;

б) занятых к общей численности населения;

в) занятых к экономически активному населению;

г) безработных к экономически активному населению;

д) неработающих к числу занятых.

2.6. К занятым не относятся:

а) выполняющие работы по найму за вознаграждение;

б) временно отсутствующие на работе из-за болезни, отпуска, забастовки;

в) готовые приступить к работе;

г) самостоятельно обеспечивающие себя работой;

д) студенты, посещающие дневные учебные заведения.

2.7. К принципам занятости не относятся:

а) принудительность труда;

б) ответственность государства за создание равных стартовых условий реализации права на труд, учет долговременных национальных интересов;

- в) приоритетное внимание содействию занятости категориям населения, относящимся к группе риска;
- г) необходимость комплексного подхода к решению проблем занятости;
- д) необходимость затрат информационных, материальных и трудовых ресурсов.

### ТЕСТ 3

3.1. Определите соответствие критериев классификации формам и видам занятости:

- |                                |  |
|--------------------------------|--|
| 1. Демографический критерий    | а) занятость в городе, на селе, в крупных, средних и малых городах                                 |
| 2. Территориальный критерий    | б) занятость в промышленности, строительстве, сельском хозяйстве и т. д.                           |
| 3. Отраслевой критерий         | в) занятость на предприятиях или на дому   |
| 4. Тип собственности           | г) занятость мужчин, женщин, молодежи, пенсионеров, студентов                                      |
| 5. Количественный критерий     | д) занятость в государственных и негосударственных организациях                                    |
| 6. Место трудовой деятельности | е) полная и неполная занятость, занятость на основе совместительства, работы на договорных началах |

3.2. Установите соответствие содержания концепции и ее автора:

- |   |                             |
|---|-----------------------------|
| 1. Концепция стимулирования спроса на рабочую силу  | а) К. Маркс                 |
| 2. Рыночная экономика обладает механизмом автоматического саморегулирования, который обеспечивает равновесие в экономике и полную занятость | б) Дж. М. Кейнс             |
| 3. Инвестиции в оборудование приводят к росту производительности труда и сокращению занятости рабочей силы                                  | в) А. Маршалл<br>г) А. Смит |

3.3. Установите соответствие между признаками классификации и формами занятости:

- |   |   |
|---|---|
| 1. Способ участия в общественном труде      | а) занятость рыночного и нерыночного характера  |
| 2. Условия организации трудовых процессов   | б) занятость в материальной и нематериальной сфере                                      |
| 3. Характер производственной деятельности   | в) стандартная и нестандартная занятость  |
| 4. Регулярность участия в трудовом процессе | г) самозанятость и занятость по найму   |
| 5. Степень легитимности трудоустройства     | д) постоянная, временная, вторичная занятость<br>е) формальная и неформальная занятость |

## ТЕСТ 4

Вставьте пропущенные слова:

- 1.1. Как экономическая категория занятость представляет собой ....
- 1.2. Лица, осуществляющие индивидуальную трудовую деятельность за свой счет, называются ... работниками.
- 1.3. Виды занятости отражают распределение активной части трудовых ресурсов по ... народного хозяйства, а формы занятости – ....
- 1.4. Занятость, не зарегистрированная в официальной экономике, называется ... занятостью.

## ЗАДАЧИ

### Задача 1

В 2009 г. численность экономически активного населения в Новосибирской области составила 1,4 млн чел., численность безработных в соответствии с методологией Международной организации труда составила 141,3 тыс. чел. Рассчитайте уровень занятости в Новосибирской области.

### Задача 2

На основе данных таблицы рассчитайте уровень занятости по субъектам РФ, находящимся на территории СибФО. Какие меры следует принимать органам власти для регулирования процесса занятости населения?

	<b>Экономически активное население, тыс. чел.</b>	<b>Безработные, тыс. чел.</b>
Сибирский федеральный округ	10 175	1 070
Республика Алтай	102	14
Республика Бурятия	456	64
Республика Тыва	130	28
Республика Хакасия	280	25
Алтайский край	1 283	158
Забайкальский край	549	67
Красноярский край	1 580	150
Иркутская область	1 318	142
Кемеровская область	1 460	142
Новосибирская область	1 406	141
Омская область	1 062	91
Томская область	549	48

## **Тема 4. Безработица**

### ***Содержание***

Понятие безработицы. Причины безработицы. Масштабы, динамика и структура безработицы. Виды безработицы. Естественный уровень безработицы. Закон Оукена. Полная, частичная, скрытая безработица. Ущерб от безработицы и проблемы его измерения.

### ***Учебные вопросы***

1. Понятие, причины и показатели безработицы.
2. Виды безработицы.
3. Экономические и социальные последствия безработицы.

### **Обзор**

Безработица является следствием функционирования хозяйственного механизма, порождаемым внутренними противоречиями рыночной экономики.

Безработица отражает количественное и качественное несоответствие на рынке труда между предложением рабочей силы и спросом на нее. Это вынужденная незанятость.

Безработица – одна из злободневных проблем рыночной экономики. Согласно резолюции 13-й Международной конференции статистиков труда (МКСТ) безработными считаются лица, которые в течение отчетного периода удовлетворяют трем критериям:

- 1) не работают по найму или на собственном предприятии;
- 2) находятся в состоянии активного поиска работы;
- 3) готовы приступить к работе.

Вышеперечисленные критерии международных стандартов не предусматривают каких-либо административных или юридических норм и требований. Каждое государство вырабатывает собственные уточнения статуса безработного. Так, в российском законодательстве для получения статуса безработного дополнительно требуется регистрация в центре занятости. От обращения и регистрации до получения статуса безработного нужно пройти проверку на соответствие некоторым условиям.

Действительные причины массовой безработицы были и остаются предметом дискуссий.

Согласно классической и неоклассической теории, основной причиной безработицы является высокая и негибкая в сторону снижения заработная плата.

Марксистское объяснение безработицы связывается с ростом органического строения капитала в ходе его накопления. В результате часть населения оказывается относительно излишней, т. е. безработной. Избыточное население, по К. Марксу, является неизбежным спутником капиталистического рыночного хозяйства.

Согласно Дж. М. Кейнсу, снижение совокупного спроса уменьшает деловую активность фирм и, следовательно, спрос на рабочую силу.

Институциональное направление видит причины безработицы в неразвитости, нечеткости функционирования инфраструктуры рынка труда и его специальных учреждений.

В зависимости от характеристик и критериев безработицу можно классифицировать как явную и скрытую, фрикционную, структурную, циклическую, естественную, длительную, застойную, институциональную.

Явная безработица – это безработица, которая регистрируется государственными органами службы занятости. Она существенно отличается от фактической безработицы. При этом явная и фактическая безработица резко отличаются в экономически активных и депрессивных регионах РФ.

Фрикционная безработица – это безработица, вызванная тем, что установление соответствия между работниками и рабочими местами требует времени. Причинами фрикционной безработицы чаще всего являются: получение более высокого образования, перемена места жительства, предложение работать по более выгодной профессии в другой организации и др.



Структурная безработица возникает на базе сдвигов в структуре спроса и технологии производства. По существу она является углублением фрикционной. Структурная безработица объективно присуща эффективной и кризисной экономике. Специфика структурной безработицы в России заключается в росте незанятости среди лиц, имеющих высшее и среднее специальное образование, при одновременном увеличении спроса на неквалифицированный труд.

Сумма уровней фрикционной и структурной безработицы называется естественным уровнем безработицы или уровнем безработицы при полной занятости. Естественный уровень безработицы имеет тенденцию к росту.

Циклическая безработица – это безработица, вызванная спадом в экономике и недостаточностью инвестиций. В этих условиях совокупный спрос на товары и услуги уменьшается, занятость сокращается, а безработица возрастает. Это наиболее негативный вид безработицы.

Циклическая безработица в ряде случаев переходит в застойную, продолжающуюся свыше 18 месяцев и сопряженную с разрушением навыков к труду, а нередко – с распадом социально-психологических основ личности.

Скрытая безработица затрудняет реализацию системы регулирования отношений на рынке труда. Скрытая безработица может быть официальной и неофициальной. В официальную часть скрытой безработицы включаются регистрируемые лица, находящиеся в административных отпусках по инициативе администрации, а также лица, вынужденные работать в условиях неполного рабочего дня. В неофициальную часть скрытой безработицы включается избыточная внутрипроизводственная

численность работников, а также количество тех, кто ищет работу самостоятельно, не обращаясь в службу занятости.

Серьезность проблемы безработицы показывают экономические и неэкономические последствия. Экономические издержки безработицы – это невыпущенные товары и услуги. Неэкономические последствия – это, во-первых, психологические и социальные и, во-вторых, политические последствия от потери работы. Экономические последствия безработицы на уровне общества состоят в недопроизводстве ВВП, отставании фактического ВВП от его потенциального уровня. Зависимость между отставанием фактического объема выпуска от потенциального и уровнем циклической безработицы вывел американский экономист А. Оукен. Формула, отражающая эту зависимость, получила название закона Оукена. В левой части уравнения показано недополучение ВВП, выраженное в процентах, в правой – коэффициент Оукена, показывающий степень чувствительности отставания ВВП к процентному изменению уровня циклической безработицы.

Данный закон выражает и другие связи.

## КОНТРОЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ

- 1. Чем отличаются определения безработицы, представленные в документах МОТ и документах трудового законодательства России?*
- 2. Как классики объясняют существование безработицы?*
- 3. В чем заключается особенность подхода Дж. М. Кейнса к объяснению причин безработицы?*
- 4. Какой вклад внес А. Филлипс в трактовку безработицы?*
- 5. Какие виды безработицы характерны для рыночной экономики?*

6. Дайте характеристику естественного уровня безработицы.
7. Как рассчитываются уровни фактической, естественной и циклической безработицы?
8. Что понимается под скрытой, длительной, застойной безработицей?
9. Приведите примеры последствий безработицы на индивидуальном уровне, уровне предприятия и всего общества.
10. Как рассчитывается экономический ущерб от безработицы?
11. В чем суть закона Оукена?
12. Какие изменения происходят в безработице в кризисные периоды?
13. Какова природа фрикционной и структурной безработицы?
14. В чем заключается негативный характер безработицы?
15. Назовите положительные последствия безработицы.
16. Какова связь между безработицей и нравственным климатом в стране?

## ТЕСТЫ

### ТЕСТ 1

- 1.1. Потерявший работу из-за спада в экономике попадает в категорию институциональной формы безработицы.
  - а) верно
  - б) неверно
- 1.2. Согласно закону Оукена, двухпроцентное превышение фактического уровня безработицы над естественным означает, что отставание фактического ВВП от потенциального составляет 5 %.
  - а) верно
  - б) неверно

1.3. Человек, потерявший работу два месяца назад и находящийся в поиске новой, попадает в категорию безработных.

а) верно

б) неверно

1.4. Структурная безработица появляется тогда, когда реальная заработная плата высока.

а) верно

б) неверно

1.5. Уровень фрикционной безработицы может быть снижен за счет улучшения информационного обеспечения рынка труда.

а) верно

б) неверно

## ТЕСТ 2

Выберите правильный ответ (ответы):

2.1. Неработающий человек, который надеется вскоре снова получить работу:

а) относится к разряду занятых;

б) относится к безработным;

в) не учитывается в составе экономически активного населения;

г) рассматривается как не полностью занятый;

д) рассматривается как потерявший надежду найти работу.

2.2. Фрикционная безработица появляется, когда:

а) реальная заработная плата высока;

б) необходимо время на поиск новой работы;

в) безработные оказываются недостаточно квалифицированными;

- г) происходит сокращение занятых в связи с конверсией оборонных отраслей промышленности;
- д) выпускники учебных заведений впервые появляются на рынке труда.

2.3. Документы Международной конференции статистиков труда (МКСТ) относят к безработным:

- а) неработающих лиц, ищущих работу и готовых приступить к работе;
- б) не работающих по найму и ищущих работу только по найму;
- в) не работающих на собственном предприятии и ищущих работу;
- г) готовых приступить к работе только на собственном предприятии;
- д) верного ответа нет.

2.4. Выберите верное суждение:

- а) К. Маркс считал, что основной причиной безработицы является склонность людей к сбережениям;
- б) по мнению Дж. Кейнса, накопление капитала в условиях роста технического строения промышленного производства приводит к появлению и росту числа безработных;
- в) классики считали, что основной причиной существования излишней рабочей силы является действие конкурентного механизма рыночной экономики;
- г) согласно взглядам представителей монетаристского направления экономической мысли, всеобщее сокращение денежной заработной платы способно стимулировать занятость.

2.5. Для безработицы в кризисный период характерен:

- а) значительный удельный вес среди безработных одиноких лиц;
- б) наибольший удельный вес среди безработных лиц, имеющих высшее образование;
- в) высокий удельный вес среди безработных лиц, живущих в сельской местности;
- г) наибольший удельный вес среди безработных лиц, не имеющих специальности;
- д) рост.

2. 6. Уровень безработицы при полной занятости:

- а) учитывает только циклическую безработицу;
- б) учитывает только фрикционную безработицу;
- в) учитывает только структурную безработицу;
- г) равен нулю;
- д) учитывает все виды безработицы.

2.7. Естественный уровень безработицы:

- а) равен нулю;
- б) всегда остается постоянной величиной;
- в) является переменной величиной;
- г) зависит от величины циклической безработицы;
- д) имеет тенденции к понижению.

### ТЕСТ 3

3.1. Установите соответствие между видами и причинами безработицы:

1. Фрикционная

а) политика правительства и профсоюзов в области оплаты труда

- |                      |   |
|----------------------|---|
| 2. Структурная       | б) сезонные изменения в отдельных отраслях экономики  |
| 3. Циклическая       | в) несовпадение спроса и предложения по квалификациям и специальностям                        |
| 4. Институциональная | г) экономический спад или депрессия, снижающие потребность в трудовых ресурсах                |
|                      | д) стремление человека искать более выгодные и интересные сферы приложения своей рабочей силы |

3.2. Укажите авторство причин возникновения безработицы:

- |  |                 |
|--|-----------------|
| 1. Темпы роста народонаселения превышают темпы роста производства  | а) Ж. Б. Сэй    |
| 2. Накопление капитала в условиях роста его органического строения | б) А. Пигу      |
| 3. Низкий совокупный спрос   | в) Т. Мальтус   |
| 4. Чрезмерно высокий уровень заработной платы                      | г) К. Маркс     |
|  | д) Дж. М. Кейнс |

3.3. Установите соответствие между критериями классификации и формами безработицы:

- |   |                          |
|---|--------------------------|
| 1. Фактическая, официальная, фиктивная, потенциальная | а) причины возникновения |
|---|--------------------------|

- |  |                                  |
|--|----------------------------------|
| 2. Застойная, временная, сезонная        | б) внешняя форма проявления      |
| 3. Скрытая, открытая                     | в) способ учета и анализа        |
| 4. Фрикционная, структурная, циклическая | г) продолжительность безработицы |
|  | д) сегмент рынка труда           |

#### ТЕСТ 4

Вставьте пропущенные слова:

- 4.1. Чем больше негибкость рынка труда, тем значительнее ....
- 4.2. Низкий уровень совокупных расходов порождает ... безработицу.
- 4.3. Официальный статус безработного можно получить только в ....
- 4.4. А. Филлипс выявил обратную нелинейную зависимость между ....
- 4.5. Структурная безработица относится к тем, чьи профессии ....

#### ЗАДАЧИ

##### Задача 1

На основе данных таблицы рассчитайте уровень и динамику безработицы в России и СибФО в 2010 г., если известно, что численность экономически активного населения в России в 2009 г. составляла 75,7 млн чел, в 2010 г. – 77,3 млн чел., в СибФО – 10,2 млн чел. и 9,9 млн чел. соответственно. Заполните пустые клеточки таблицы. Сравните полученные данные и сделайте выводы.



Годы	Общая численность безработных, тыс. чел.		Безработица, %	
	2009	2010	к 2009	к экономически активному населению 2010
Россия	6 371,0	5 644,9		
СибФО	1 033,4	893,9		

## ЗАДАЧА 2

Используя данные об общей и зарегистрированной численности безработных и заявленной потребности работодателей в работниках в РФ и СибФО, рассчитайте абсолютные и относительные показатели за 2010 г. Сравните полученные данные и сделайте выводы.

Месяц	Заявленная потребность в работниках, тыс. чел.		Численность официально зарегистрированных безработных, тыс. чел.	
	Россия	СибФО	Россия	СибФО
На 1.01.2010	723,1	76,8	2 147,8	317,4
На 1.01.2011	981,9	124,3	1 589,4	240,6

## ЗАДАЧА 3

Чему равно число безработных и занятых, если известно, что экономически активное население составляет 77 млн чел., а норма безработицы – 8 %?

## ЗАДАЧА 4

Уровень естественной безработицы составляет 6 %, а норма фактической безработицы – 10 %. Определите недо-

производство ВВП в стоимостном выражении, если потенциальный ВВП составляет 900 млрд долл.

### ЗАДАЧА 5

Уровень естественной безработицы составляет 6 %, норма фактической безработицы – 10 %. Чему должны быть равны темпы прироста ВВП, чтобы в течение трех лет в стране была достигнута полная занятость?

## **Тема 5. Рынок труда как регулятор занятости и безработицы**

### *Содержание*

Понятие рынка труда. Особенности, элементы и функции рынка труда. Механизм действия рынка труда. Взаимосвязь рынка труда с рынками других ресурсов. Сегментирование рынка труда. Типы рынка труда. Прогнозирование ситуации на рынке труда.

### *Учебные вопросы*

1. Понятие, особенности и составляющие рынка труда.
2. Спрос и предложение труда.
3. Сегментирование рынка труда.
4. Прогнозирование ситуации на рынке труда.

### *Обзор*

Рынок труда является органической составляющей любой рыночной экономики, выполняющей функции механизма распределения и перераспределения общественного труда по сферам и отраслям хозяйства, видам и формам занятости.

Рынок труда представляет собой совокупность социально-трудовых отношений между наемными работниками и работодателями (покупателями и продавцами) по поводу условий найма и использования рабочей силы.

С одной стороны, рынок труда обладает особенностями, присущими рынкам факторов производства. С другой стороны, его специфика определяется особенностями самого товара – «рабочей силы» (гибкость, мобильность, универсальность, неотделимость собственности, высокая степень индивидуализации сделок, важная роль неденежных аспектов сделки, необходимость регламентации взаимоотношений работодателей и наемных работников). Цена труда проявляется в форме заработной платы (часовой тарифной ставки), определяемой в трудовом договоре при найме человека на работу.

Структура рынка труда характеризуется следующими его основными элементами: субъектами рынка труда, законодательно-правовыми нормами социально-трудовых отношений, конъюнктурой рынка труда, инфраструктурой рынка труда, системой социальной защиты и др.

Исследование рынка труда начинается с анализа спроса и предложения. Спрос – это количество рабочей силы, которое готовы нанять работодатели в данный момент при разном уровне заработной платы. Кривая спроса на труд представляет линию с отрицательным наклоном.

Спрос на труд зависит также от спроса на товары и услуги, производимые данным трудом; экономической конъюнктуры; производительности конкретного вида труда; соотношения затрат на оплату труда и оборудование.

Предложение – это количество рабочей силы, которое готовы предложить работники в данный момент при различных ставках заработной платы. Кривая рыночного предложения имеет положительный наклон.

На предложение труда влияют также демографические факторы (темпы прироста населения, его трудоспособной части, половозрастная структура работников); экономические факторы (продолжительность рабочего времени, уровень безработицы, состояние пенсионного обеспечения); социально-психологические факторы и др.

Основную долю предложения составляют уволенные по текучести, высвобожденные работники, а также длительно и ранее не работавшие граждане.

Роль рынка труда в экономике состоит в том, что он позволяет эффективно использовать трудовой потенциал страны.

Сегментация рынка труда представляет собой разделение его на отдельные группы (сегменты), которые позволяют учесть не только экономические, но и социальные, правовые и психологические отношения между его субъектами.

Различия рынка труда по странам определяют его деление на внешний и внутренний.

Внешний рынок труда – это система социально-трудовых отношений между наемными работниками и работодателями в масштабе страны, региона, отрасли. Внешний рынок труда предполагает первичное распределение наемных работников по сферам приложения труда.

Внутренний рынок труда ограничивается системой социально-трудовых отношений, складывающихся в рамках

предприятия, внутри которого происходит размещение и перемещение рабочей силы.

В зависимости от качества рабочей силы выделяют первичный и вторичный рынки труда. Первичный рынок труда определяется рабочими местами, требующими квалификационной подготовки не ниже определенного уровня (высшее, среднее специальное образование). Вторичный рынок труда в основном характеризуется неквалифицированными рабочими местами, поэтому здесь имеют место высокая текучесть кадров, низкие доходы, отсутствие возможности профессионального роста.

Рынок труда имеет еще две разновидности: открытый и скрытый рынок рабочей силы.

Открытый рынок рабочей силы включает в себя все трудоспособное население страны, фактически ищущее работу, нуждающееся в профориентации, профессиональной подготовке и переподготовке, а также все вакантные рабочие места. Открытый рынок труда, в свою очередь, может быть официально организованным и неофициальным.

Скрытый рынок рабочей силы образуют работники, официально имеющие статус занятых, но имеющих ближайшую перспективу потери работы.

В зависимости от возможности влиять на цену рабочей силы выделяют конкурентный рынок, монополистический рынок, олигополию и двустороннюю монополию.

Прогноз рынка труда – это количественная и качественная оценка характеризующих его данных. Он включает прогноз предложения и прогноз спроса на рабочую силу. Прогноз предложения рабочей силы является количественной оценкой

численности и профессионально-квалификационного состава безработных и незанятых граждан. Последние представлены тремя категориями рабочей силы: не имеющие работы; работающие, но желающие сменить место работы; желающие подработать в свободное от работы время.

Прогноз возможного высвобождения работников производится по основным отраслям экономики и основным группам профессий и должностей.

Прогноз спроса на рабочую силу охватывает оценку потребностей экономики в профессиональных кадрах и работниках. Он производится на основе данных о предполагаемом количестве дополнительных рабочих мест и об имеющихся вакантных рабочих местах.

### КОНТРОЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ

1. Объясните взаимосвязь элементов рынка труда.
2. Как работает механизм рынка труда?
3. Что понимается под конъюнктурой рынка труда? Какие типы конъюнктуры здесь возможны?
4. Каковы отличительные особенности внешнего и внутреннего рынков труда?
5. Как проводится структуризация и сегментация рынка труда?
6. Чем отличается рынок труда от других рынков?
7. В чем заключаются особенности рынка труда по сравнению с рынком товаров?
8. По какому критерию структурируется рынок труда? Дайте краткую характеристику каждому компоненту.
9. Прокомментируйте и приведите примеры монополии и олигополии на рынке труда.
10. Дайте характеристику функций рынка труда.



- а) со спросом на рабочую силу;
- б) с использованием части способностей человека и их вознаграждением;
- в) со временем использования рабочей силы;
- г) с обеспечением полного контроля над рынком труда;
- д) с распределением вновь созданной стоимости.

2.2. Для первичного рынка труда нехарактерна:

- а) стабильный уровень занятости;
- б) высокий уровень зарплаты;
- в) возможность профессионального продвижения;
- г) высокая квалификационная подготовка;
- д) высокая текучесть кадров.

2.3. К монопольному рынку труда относятся:

- а) рынок с сильным профессиональным движением;
- б) монополистический рынок;
- в) рынки высококвалифицированных работников;
- г) внутренний рынок;
- д) международный рынок.

2.4. Спрос на рынке труда главным образом зависит:

- а) от размеров накопления капитала;
- б) от количества безработных;
- в) от величины населения;
- г) от количества незанятых по найму;
- д) от количества способных работать по найму.

2.5. Спрос на досуг, как спрос на любой другой товар, является функцией трех факторов:

- а) альтернативных издержек на товар;
- б) продолжительности болезни;
- в) уровня благосостояния индивидуума;



- г) набора предпочтений человека;
- д) культурного уровня работников.

2.6. Основные тенденции, влияющие на предложение труда:

- а) повышение женской занятости;
- б) перераспределение занятости у мужчин;
- в) уровень жизни молодежи и пенсионеров;
- г) расширение возможностей гибкой занятости;
- д) принципиальное решение о выходе на работу.

ТЕСТ 3

3.1. Установите соответствие между понятиями и их определениями:

- |  |   |
|--|---|
| 1. Изменение величины спроса на труд при изменении ставки заработной платы и прочих равных условиях                      | а) спрос  |
| 2. Желание работодателя нанять работника при данных условиях   | б) изменение предложения труда                                      |
| 3. Изменение величины предлагаемого труда в результате изменения ставки заработной платы при неизменности прочих условий | в) предложение  |
| 4. Изменение количества предлагаемого труда при любой возможной ставке заработной платы                                  | г) изменение величины предлагаемого труда                           |
| 5. Желание человека устроиться на работу при данных условиях   | д) изменение величины спроса на труд<br>е) изменение спроса на труд |

3.2. Установите соответствие между ситуациями и моделями рынка труда:

- |  |                                  |
|--|----------------------------------|
| 1. Ни организации, ни работники не контролируют и не диктуют ставки заработной платы   | а) модель при участии профсоюзов |
| 2. Ставка заработной платы находится в прямой зависимости от количества нанимаемых работников  | б) рынок совершенной конкуренции |
| 3. На рынке труда действует профсоюз, контролирующий предложение труда, и наниматель, который может воздействовать на заработную плату путем изменения занятости | в) олигопсония                   |
| 4. На рынке труда профсоюзы представляют интересы работников и от их имени ведут переговоры с нанимателями   | г) двусторонняя монополия        |
|  | д) монопсония                    |

#### ТЕСТ 4

Вставьте пропущенные слова:

- 4.1. ... – самая многочисленная часть субъектов рынка труда.
- 4.2. ... представляет собой механизм осуществления контактов между покупателями и продавцами рабочей силы.
- 4.3. Спрос на труд носит ... характер.

#### ЗАДАЧА

Отраслевой рынок труда состоит из двух секторов. В первом секторе, где действует профсоюз, спрос и предло-

жение заданы функциями:  $LS = 30 W$ ,  $LD = 1000 - 20 W$ . Во втором секторе, неохваченном деятельностью профсоюза, спрос и предложение заданы функциями:  $LS = 20 W$ ,  $LD = 1200 - 10 W$ .

Сколько членов профсоюза останутся без работы в первом секторе, если профсоюз добьется повышения зарплаты до 30 долл. в час?

Как изменится равновесный уровень зарплаты и занятости во втором секторе, если все уволенные работники первого сектора будут искать себе место работы во втором?

Сколько людей в итоге останутся без работы?

## **МОДУЛЬ 3.**

# **ГОСУДАРСТВЕННАЯ ПОЛИТИКА В СФЕРЕ УПРАВЛЕНИЯ ТРУДОВЫМИ РЕСУРСАМИ**

### **Тема 6. Управление воспроизводством трудовых ресурсов**

#### ***Содержание***

Регулирующее воздействие государства на процесс воспроизводства трудовых ресурсов. Управление формированием трудовых ресурсов. Демографическая политика. Образовательная политика. Управление распределением трудовых ресурсов. Миграционная политика России. Управление использованием трудовых ресурсов.

#### ***Учебные вопросы***

1. Система управления трудовыми ресурсами.
2. Миграционная политика России.

#### ***Обзор***

Управление трудовыми ресурсами представляет собой комплекс мер по прямому и косвенному воздействию государства на процессы их формирования, распределения и использования.

Необходимость государственного вмешательства в воспроизводственный механизм трудовых ресурсов обусловлена задачами эффективного использования трудовых ресурсов

в условиях: а) наличия сбоев в механизме прироста численности населения; б) демографических кризисов и социальных угроз; в) дисбаланса интересов работодателей и наемных работников; г) необходимости повышения уровня и качества жизни населения при сокращении экономически активного населения.

Управление трудовыми ресурсами как система включает три подсистемы, каждая из которых состоит из ряда элементов и направлений, способствующих достижению общей задачи – обеспечению кадрами и рациональному их использованию.

Первая подсистема – формирование трудовых ресурсов. Основными источниками формирования трудовых ресурсов являются: 1) естественный прирост подрастающего поколения; 2) выпускники профессиональных учебных заведений; 3) иммиграция трудовых ресурсов. В соответствии с этим выделяют три направления: управление процессами воспроизводства населения; управление процессом подготовки рабочей силы; управление миграционными процессами.

Управление формированием трудовых ресурсов представляет собой процесс постоянного воздействия на возобновление численности, сохранение и развитие их качественных характеристик. Для данной фазы большое значение имеет проведение активной демографической политики, предусматривающей меры по повышению рождаемости, увеличению продолжительности активной жизни, укреплению семьи, охране и укреплению здоровья, образовательной политики.

Сложившаяся в последние десятилетия демографическая ситуация в России не вселяет особого оптимизма.

Сокращение рождаемости (даже в рекордный 2007 год уровень рождаемости был в 1,5 раза ниже, чем в 80-е годы), высокий уровень смертности привели к уменьшению численности и доли населения моложе трудоспособного возраста. По предварительным итогам переписи 2010 года население России составляет 142,9 млн чел. или в процентном отношении 98,4 % по сравнению с 2002 годом. В первое десятилетие XXI века число граждан трудоспособного возраста еще позволяло восполнять выбытие работников из состава трудовых ресурсов. Однако после 2010 года прогнозируется значительное сокращение такого пополнения ввиду абсолютного уменьшения числа родившихся в 80-е годы.

Сложная ситуация отмечается и в сфере образования. Внедрение в систему образования рыночных начал сопровождалось снижением качества общего и профессионального образования, усилением дисбаланса на рынке труда.

Из социально-экономических факторов, наиболее существенных для формирования трудовых ресурсов, определяющее значение имеют особенности структуры производства и экономической конъюнктуры (рост до второй половины 2008 года, затем спад 2008-2009 года и процесс оздоровления экономики с 2010 года).

Вторая подсистема – распределение трудовых ресурсов. Оно подразделяется на первичное и вторичное. Первичному распределению подлежат люди, вступающие в трудовую деятельность: выпускники школ, профессиональных учебных заведений, уволенные в запас военнослужащие и не работавшие до призыва. Вторичное распределение – это перераспределение уже занятых в экономике работников.

Данная подсистема включает управление процессом создания рабочих мест и управление процессами распределения и перераспределения рабочей силы по отраслям, предприятиям, производствам (содействие в трудоустройстве, территориальное переселение, перевод и перемещение в пределах предприятия, внутри отрасли и т. д.

Третья подсистема – использование трудовых ресурсов – является главной, заключительной и наиболее продолжительной стадией их воспроизводства. Она выявляет все успехи и проблемы предыдущих стадий. На использование трудовых ресурсов оказывают влияние следующие факторы: численность трудовых ресурсов, их структура и качественные показатели; количество рабочих мест, их структура; технология производства; внутренние и внешние условия работы; управление трудовыми ресурсами и организацией производства.

В обозримой перспективе развитие российской экономики будет проходить при сокращении доли экономически активного населения. Это делает необходимым эффективное использование трудовых ресурсов, рост производительности труда. Существенный рост производительности труда, в свою очередь, возможен лишь при условии технологического прорыва, осуществлении неоиндустриализации, переходе к обществу, основанному на знаниях и соответствующей системе образования.

Основным инструментом анализа и планирования пропорций воспроизводства рабочей силы является баланс трудовых ресурсов. Он состоит из двух разделов. В первом отражается наличие трудовых ресурсов, во втором – их

распределение по видам занятости, отраслям и формам собственности.

Важное место в управлении воспроизводством трудовых ресурсов занимает миграционная политика. Процесс миграции рабочей силы регулируется законодательством различных стран и международными правовыми актами. В законодательстве находят отражение две тенденции: одна – к открытой экономике и соответственно к свободному перемещению трудовых ресурсов, другая – к протекционизму и ограничениям в области международной миграции.

Эффективное управление процессами внешней трудовой миграции требует объединения и координации усилий государства, гражданского общества и социально ответственного бизнеса. Особое место в регулировании международной трудовой миграции занимают миграционная служба и служба труда и занятости.

Согласно Концепции демографической политики Российской Федерации, к 2025 г. в стране предполагается обеспечить миграционный прирост на уровне более 300 тыс. чел. ежегодно с тем, чтобы обеспечить постепенное увеличение численности ее населения до 145 млн. В этих условиях необходим новый подход к миграционной политике в РФ. Важнейшим направлением этой политики должно стать противодействие нелегальной иммиграции. Кроме того, миграционная политика должна быть селективной и охватывать как постоянных, так и временных иммигрантов.

Другим направлением миграционной политики должно стать создание условий для сокращения эмиграционного оттока, сопровождающегося сокращением научно-



технического, интеллектуального и творческого потенциала населения РФ.

Реализация третьего направления требует обеспечения соответствия притока прямых иностранных инвестиций темпам прироста количества квалифицированных иностранных работников.

Таким образом, в число приоритетных задач по управлению воспроизводством трудовых ресурсов входят:

- 1) обеспечение расширенного воспроизводства условий жизнедеятельности, повышения уровня и качества жизни;
- 2) формирование и реализация демографической, инвестиционной, образовательной и научно-технической политики, направленной на обеспечение количественного и качественного состава трудовых ресурсов;
- 3) оптимизация миграционных потоков, формирование условий и механизмов укрепления источниковой базы воспроизводства трудовых ресурсов.

### КОНТРОЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ

1. *Какие требования предъявляются к трудовым ресурсам в настоящее время?*
2. *В чем состоят особенности государственной политики в области управления трудовыми ресурсами в наступившем десятилетии?*
3. *В чем сущность российской демографической политики?*
4. *Каковы особенности образовательной политики России?*
5. *Как вы относитесь к предложениям об увеличении верхней границы трудоспособного возраста? Аргументируйте свою позицию.*
6. *Какие проблемы поставила перед нашей страной сегодняшняя миграция?*



1.5. Кризис отечественного образования и науки является главным препятствием на пути модернизации российской экономики.

а) верно

б) неверно

## ТЕСТ 2

Выберите правильный ответ (ответы):

2.1 Росту мобильности и гибкости потенциала трудовых ресурсов будут способствовать такие меры, как:

а) введение системы государственных минимальных социальных стандартов в образование;

б) создание системы государственного образовательного кредитования;

в) создание условий для развития и повышения качества начального и среднего профессионального образования;

г) формирование условий для непрерывного профессионального роста кадров;

д) сдерживание участия работодателей в решении проблем профессионального образования.

2.2. Из перечисленного действительно существует в России и положительно влияет на материальное положение молодой семьи:

а) увеличение оплачиваемого отпуска по уходу за ребенком с полутора до трех лет;

б) расчет материнских пособий на основе учета заработка не за один, а за два предыдущих года;

в) увеличение продолжительности отпуска по беременности и родам;

- г) увеличение размера компенсационных выплат, связанных с рождением ребенка;
- д) реализация программ по обеспечению жильем молодой семьи.

2.3. Одним из важных методов регулирования миграции работников является заключение международных соглашений.

Их цель:

- а) узаконить все виды трудовой миграции;
- б) ввести количественные ограничения в процесс трудовой миграции;
- в) облегчить миграцию трудовым ресурсам;
- г) ослабить негативные последствия миграции;
- д) стимулировать миграцию населения из богатых стран.

2.4. К косвенным методам регулирования миграционного процесса не относятся:

- а) обеспечение мигрантов необходимой информацией;
- б) обеспечение жильем;
- в) субсидирование перемещения мигрантов;
- г) развитие производственной и социальной инфраструктуры;
- д) введение налоговых льгот для предпринимателей, создающих рабочие места для иммигрантов.

2.5. Прогнозирование численности экономически активного населения позволяет:

- а) оценить демографическую ситуацию;
- б) оценить естественный прирост населения;
- в) оценить миграционный прирост населения;
- г) определить численность занятых;
- д) выявить ожидаемое изменение в составе безработных.

### ТЕСТ 3

Распределите регионы СибФО по формам демографической динамики населения:

- |   |  |
|---|--|
| 1. Естественная убыль и миграционный отток населения                        | а) Новосибирская область                                   |
| 2. Превышение естественной убыли над миграционным приростом                 | б) Красноярский край, Томская и Тюменская области, Хакасия |
| 3. Превышение миграционного оттока над положительным естественным приростом | в) Омская область, Алтайский край                          |
| 4. Естественный и миграционный прирост населения                            | г) Кемеровская область                                     |
| 5. Превышение естественного прироста над миграционным оттоком населения     | д) Иркутская область                                       |
| 6. Превышение миграционного прироста над естественной убылью населения      | е) республика Алтай, Бурятия, Тыва                         |

### ТЕСТ 4

4.1. Восстановите последовательность составляющих программно-целевого подхода:

1. Формулирование важнейших задач и распределение ответственности за их решение.
2. Анализ и прогнозирование ситуации в соответствующей сфере.

3. Оценка степени достижения поставленных целей.
  4. Выделение приоритетных направлений развития и конкретизация стратегических целей.
- 4.2. Расположите категории населения в порядке возрастания их численности:
1. Экономически активное население.
  2. Население трудоспособного возраста.
  3. Занятое население.
  4. Трудоспособное население.
  5. Безработное население.

## **Тема 7. Политика государства на рынке труда и в области занятости**

### ***Содержание***

Необходимость и типы государственного регулирования рынка труда. Методы регулирования рынка труда. Основные принципы и направления государственной политики в области занятости населения. Закон РФ «О занятости населения в Российской Федерации». Активная и пассивная политика занятости.

### ***Учебные вопросы***

1. Государственное регулирование рынка труда: необходимость, типы, методы.
2. Принципы, направления и виды политики занятости.

### ***Обзор***

Государственное регулирование рынка труда – это целенаправленное воздействие государства на состояние рынка

труда. Различают два типа государственного воздействия: прямое и косвенное. Прямое воздействие носит регулирующий и корректирующий характер. Оно заключается в организации общественных работ, стимулировании создания новых рабочих мест, развитии системы обучения и переподготовки, регламентации продолжительности рабочего дня, международной миграции трудовых ресурсов и т. д. Косвенное воздействие на рынок труда заключается в изменении хозяйствования в сторону стимулирования или торможения экономических процессов. Сюда относится налоговая, кредитно-денежная политика, бюджетное субсидирование, стимулирование НИОКР и др. Если прямое воздействие оказывает влияние в основном на предложение труда, то косвенное – на спрос.

С целью регулирования занятости и безработицы государство применяет целый комплекс методов (экономические, административные, социально-психологические). Под экономическими методами подразумевается политика достижения полной занятости за счет кредитования, субсидирования льгот и дотаций работодателям, регулирование уровня и ставок процентов и налогов. К административным методам относятся изменение границ пенсионного возраста, установление определенной продолжительности рабочего времени, оплачиваемого отпуска, либерализация или ограничение трудовой миграции, регулирование вопросов трудоустройства отдельных категорий населения.

Основные положения государственной политики содействия занятости населения и сокращения безработицы определены в Федеральном законе «О занятости населения в Российской Федерации». К ним относятся:

- 1) развитие трудовых ресурсов;
- 2) обеспечение равных возможностей всем гражданам Российской Федерации в реализации права на добровольный труд и свободный выбор занятости;
- 3) создание условий, обеспечивающих достойную жизнь и свободное развитие человека;
- 4) поддержка трудовой и предпринимательской инициативы граждан, осуществляемой в рамках законности, содействие развитию их способностей к производительному, творческому труду;
- 5) обеспечение социальной защиты в области занятости населения, проведение социальных мероприятий, способствующих обеспечению занятости граждан, особо нуждающихся в социальной защите и испытывающих трудности в поиске работы;
- 6) предупреждение массовой и сокращение длительной безработицы;
- 7) поощрение работодателей, сохраняющих действующие и создающих новые рабочие места прежде всего для социально уязвимых категорий;
- 8) международное сотрудничество в решении проблем занятости населения.

Политика занятости проводится по следующим направлениям:

- 1) помощь в трудоустройстве (содействие контактам между работниками и работодателями);
- 2) содействие в профессиональной подготовке и переподготовке – обусловлено техническими и организационными изменениями в экономике; для безработных на



базе центров занятости переподготовка осуществляется бесплатно;

- 3) содействие самозанятости и предпринимательству;
- 4) организация общественных работ;
- 5) поддержка социально уязвимых категорий населения.

Меры государственного регулирования занятости подразделяют на активные и пассивные. К активным относятся организационная и информационная помощь в поиске работы; субсидирование образования; обучение и переобучение нуждающихся в работе; занятость в общественном секторе; помощь в открытии собственного дела; стимулирование фирм, принимающих на работу социально уязвимые категории. Активные меры являются экономически эффективными. Они помогают человеку вернуться или войти в состав рабочей силы.

К пассивным мерам относятся выплата пособий по безработице, работа в режиме неполной занятости, досрочные пенсии. Это меры социальной защиты, но экономически они неэффективны.

### КОНТРОЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ

- 1. В чем главная цель государственного регулирования занятости населения?*
- 2. Назовите основные методы государственного обеспечения занятости.*
- 3. В чем заключаются отрицательные и положительные стороны пассивной политики на рынке труда?*
- 4. Какова взаимосвязь активных и пассивных мер на рынке труда?*
- 5. Охарактеризуйте современную программу занятости населения.*

## ТЕСТЫ

### ТЕСТ 1

1.1. Вмешательство государства в вопросы занятости и безработицы всегда снижает эффективность функционирования экономики.

а) верно

б) неверно

1.2. Либеральная рыночная экономика (например, экономика США) базируется на разделении социальных функций предпринимателей, наемных работников и государства.

а) верно

б) неверно

1.3. Меры косвенного регулирования рынка рабочей силы одновременно являются и мерами общеэкономического регулирования динамики занятости и безработицы.

а) верно

б) неверно

1.4. Пассивная политика предполагает ответственность государства за положение работников и работодателей на рынке труда.

а) верно

б) неверно

1.5. Активная политика нацелена на снижение конкурентоспособности человека в борьбе за рабочее место.

а) верно

б) неверно

### ТЕСТ 2

Выберите правильный ответ (ответы):

2.1. К основным направлениям государственного регулирования рынка труда относится все, кроме:

а) программ по стимулированию роста занятости и увеличения числа рабочих мест;

- б) программ участия работников в распределении прибыли предприятий;
- в) программ, направленных на подготовку и переподготовку рабочей силы;
- г) программ содействия найму рабочей силы;
- д) программ по социальному страхованию безработицы.

2.2. К экономическим мерам, регулирующим занятость и рынок труда, относятся:

- а) создание Федеральной службы по труду и занятости;
- б) принятие новой организационной структуры управления трудовыми ресурсами;
- в) принятие новых нормативных документов о труде;
- г) меры финансово-кредитной политики.

2.3. В краткосрочном периоде не осуществляются следующие меры государственной политики занятости:

- а) увеличение гибкости рынка труда;
- б) выплата пособий по безработице;
- в) субсидирование создания новых рабочих мест;
- г) поддержание самозанятости населения.

2.4. К пассивным мерам государственного воздействия на занятость относятся:

- а) обучение и переподготовка лиц, ищущих работу;
- б) выплата пособий безработным;
- в) финансирование создания новых рабочих мест;
- г) предоставление услуг по подбору рабочего места через государственную службу занятости;
- д) содействие трудоустройству инвалидов.

2.5. Мерами активной государственной политики воздействия на занятость являются:

- а) подготовка и переподготовка рабочей силы;
- б) финансирование создания рабочих мест;
- в) материальная поддержка безработных;
- г) создание единой базы данных о вакансиях на рынке труда;
- д) оказание разносторонней помощи в открытии своего дела.

### ТЕСТ 3

Приведите в соответствие формы и меры государственного регулирования:

- |   |                    |
|---|--------------------|
| 1. Запрет дискриминации в сфере занятости                             | а) экономическое   |
| 2. Программы поддержки малого бизнеса                                 | б) ограничительное |
| 3. Запрет совмещать депутатскую и предпринимательскую деятельность    | в) финансовое      |
| 4. Стимулирование роста занятости за счет создания новых рабочих мест | г) поощрительное   |
|   | д) защитное        |

### ТЕСТ 4

Вставьте пропущенные слова:

- 4.1. В обеспечении ... заключается суть политики занятости.
- 4.2. Активная политика занятости предполагает разработку ... и осуществляется через ....

4.3. Политика «пассивной» занятости, в отличие от «активной», включает меры ....

## ЗАДАЧИ

### Задача 1

Функция предложения на рынке труда:  $S = 60$  млн чел. Функция спроса –  $W = 10 - 2/15 L$ . Государством принят закон, устанавливающий уровень заработной платы не менее 4 330 руб. в месяц. Определите графически и аналитически численность занятых и безработных в условиях жесткой заработной платы.

### Задача 2

Дан некоторый конкурентный рынок труда. Спрос и предложение на нем заданы следующими функциями:  $LD = 450 - 2W$ ,  $LS = 300 + 3W$ .

Определите аналитически и графически  $W$  и  $L$ , равновесные до и после введения государством налога в размере 10 руб. за единицу труда (налог платят работники). Прокомментируйте результаты.

## Тема 8. Политика в социально-трудовой сфере

### Содержание

Сущность государственной политики в социально-трудовой сфере. Защита трудовых прав наемных работников и обеспечение гарантий занятости. Регулирование оплаты труда наемных работников. Регулиро-

вание условий труда. Принципы, механизм, организационно-правовые формы социальной защиты.

### ***Учебные вопросы***

1. Основные направления государственного регулирования в системе социально-трудовых отношений.
2. Регулирование оплаты труда наемных работников.
3. Формирование системы социальной защиты населения.

### ***Обзор***

Сущность государственной политики в социально-трудовой сфере заключается в централизованном установлении принципов, правил, норм и гарантий, регулирующих взаимоотношения между работодателем и наемным работником. Основными направлениями этого регулирования являются:

- защита трудовых прав наемных работников и гарантии занятости;
- условия и порядок оплаты труда, а также минимальные социальные гарантии по доходам работающего населения;
- обеспечение благоприятных условий труда для наемных работников;
- социальная защита населения.

Реализация этих направлений обеспечивается путем создания правовой базы, в состав которой входят Трудовой кодекс Российской Федерации, отраслевые соглашения относительно оплаты труда, системы государственных стандартов, определяющих требования к условиям труда.

Согласно закону о занятости населения, государственное регулирование в этой области призвано содействовать реализации прав граждан на полную, продуктивную и свободную избранную занятость. К их числу относятся:

- право на свободный труд и право свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать профессию и род деятельности;
- право на справедливые условия труда, право на отдых;
- право на справедливую, своевременную и в полном объеме оплату труда;
- равенство прав и возможностей работников при продвижении по работе с учетом производительности труда, квалификации, деловых качеств, а также на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации;
- право на возмещение вреда, причиненного здоровью в процессе выполнения трудовых обязанностей;
- право на обязательное социальное страхование;
- право защищать свои трудовые интересы, в том числе проводить забастовки.

Регулирование трудовых взаимоотношений между работниками и работодателями осуществляется в рамках системы социального партнерства, но решение ряда возникающих проблем ложится на государство. Это связано с тем, что большая часть населения (в основном, занятая в частном секторе) оказалась вне системы социального партнерства. Трудовые интересы наемных работников сильно различаются по уровню и содержанию требований. С другой стороны, разобщенные конкуренцией, работодатели не стремятся к выработке совместной политики в области социально-трудовых отношений. В результате нарушения трудовых прав наемных работников стали обыденным явлением.

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации структура заработной платы отражает множествен-

ность источников формирования трудового дохода наемного работника.

Основу этого дохода составляет базовая оплата труда, зависящая от характера выполняемой работы. Существенную роль играют доплаты и надбавки, учитывающие различия в условиях выполнения работы и результатах труда.

В систему государственных гарантий по оплате труда работников включаются:

- величина минимального размера оплаты труда (МРОТ) в РФ – устанавливаемый федеральным законом размер месячной заработной платы за труд неквалифицированного работника, полностью отработавшего норму рабочего времени при выполнении простых работ в нормальных условиях труда. В величину минимального размера оплаты труда не должны входить компенсационные, стимулирующие и социальные выплаты;

- меры, обеспечивающие повышение уровня реального содержания заработной платы, к которым относится индексация в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги;

- ограничение перечня оснований и размеров удержаний из заработной платы по распоряжению работодателя, а также размеров налогообложения доходов;

- ограничение оплаты труда в натуральной форме;
- государственный надзор и контроль за полной и своевременной выплатой зарплаты и реализацией государственных гарантий по оплате труда.

Результаты государственной политики в области оплаты труда характеризуются устойчивой тенденцией роста тру-



довых доходов населения. Однако в этой области есть немало проблем.

Во-первых, это вызванная различными причинами задолженность по выплате зарплаты.

Во-вторых, установленный Федеральным законом МРОТ меньше прожиточного минимума.

В-третьих, это проблема «теневой» зарплаты, получившая широкое развитие в сфере частного бизнеса.

В-четвертых, в величину минимального размера оплаты труда сегодня неоправданно включаются компенсационные, стимулирующие и социальные выплаты.

Решение указанных проблем является важнейшей задачей государственного регулирования в области оплаты наемного труда. С этой целью разрабатываются нормативные акты, регламентирующие порядок применения санкций по отношению к работодателям, задерживающим выплату заработной платы. Рассматриваются различные подходы, позволяющие не только повысить размер минимальной оплаты труда, но и изменить порядок его определения.

Предусматривалось также введение минимального потребительского бюджета, позволяющего удовлетворять основные материальные и духовные потребности населения, но он до сих пор не утвержден.

Условия труда – важнейший фактор рабочей среды, обеспечивающий сохранение качественных параметров рабочей силы.

Основные аспекты регулирования условий труда наемных работников определены Трудовым кодексом РФ, а также Федеральным законом № 181-ФЗ от 23 июня 1999 г. «Об основах охраны труда в РФ».

Основные направления государственной политики в области охраны труда отражены в статье 210 ТК РФ. Они подчинены задачам повышения качества условий труда, сохранения здоровья работников и снижения травматизма на производстве:

Несмотря на позитивную тенденцию, все еще высок уровень травматизма, заболеваемости, других неблагоприятных последствий трудовой деятельности работников.

Социальная защита населения – целевая комплексная система, предназначенная для решения социальных и экономических проблем, обусловленных необходимостью поддержки обществом доходов населения в определенных ситуациях.

Важнейшими принципами формирования системы социальной защиты в современных условиях являются:

- отказ от социального иждивенчества и предоставление социальных гарантий в зависимости от степени трудоспособности граждан;
- мобильность системы социальной защиты населения;
- преемственность, т. е. использование сложившихся структур и методов при одновременной модернизации и создании новых;
- децентрализация процесса управления социальной сферой, четкое разграничение функций между федеральными и местными органами исполнительной власти.

Система социальной защиты охватывает три категории нуждающихся. Первая категория – работающие (поддержка работников и их семей в случае временной или постоянной утраты трудоспособности на производстве). Вторая катего-

рия – нетрудоспособное население, включающее детей до 16 лет и молодежь, обучающуюся с отрывом от производства; население, вышедшее из трудоспособного возраста; особые группы населения. Третью категорию составляют малоимущие, оказавшиеся в трудной жизненной ситуации.

На сегодняшний день в мире сложились в основном две модели социальной защиты:

- социал-демократической ориентации со значительной ролью государства в обобществлении доходов и существенным значением общенациональных механизмов управления;
- неолиберальная – с меньшей степенью государственного вмешательства в социально-экономические процессы.

Социальная защита осуществляется в различных видах и организационно-правовых формах.

Основными видами социальной защиты являются: защита в связи с болезнью, старостью, инвалидностью, смертью кормильца, материнством, содержанием семьи, безработицей, несчастными случаями на производстве.

К числу главных организационно-правовых форм социальной защиты относятся:

- социальное страхование;
- социальная помощь;
- государственное социальное обеспечение;
- провидентные фонды;
- частные формы социальной защиты.

По массовости охвата и масштабам деятельности главным является социальное страхование. Все системы социального страхования финансируются за счет взносов самих работников и их работодателей, как правило, в равных долях.

Возможно также участие государства путем уплаты установленных взносов или дотаций.

Система социальной защиты России основывается на принципах поощрительности, заявительности, патернализма.

России предстоит создать такую систему социальной защиты населения, которая будет обеспечивать человеку комплексное разностороннее содействие в решении социальных проблем на протяжении всей его жизни. Она должна быть встроена в систему экономических отношений, базироваться на эффективном труде работающих, на формировании и активном развитии у людей элементов самозащиты.

### КОНТРОЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ

- 1. Какова роль социальной защищенности человека в сфере трудовой деятельности?*
- 2. Перечислите комплекс мероприятий по социальной защите работников.*
- 3. В чем сложность решения социально-трудовых проблем в реальной действительности?*
- 4. Какие проблемы в сфере оплаты труда являются наиболее актуальными на сегодняшний день?*
- 5. Какие группы факторов влияют на условия труда?*
- 6. Какова роль охраны труда в условиях рыночной экономики?*
- 7. Чем вызван переход к новой системе оплаты труда в бюджетных организациях?*
- 8. Каковы отличительные признаки новой системы оплаты труда в бюджетных организациях?*
- 9. Какова динамика отношения минимальной заработной платы к средней в РФ?*
- 10. Как соотносятся минимальная зарплата и минимальная пенсия в России?*

11. Что нужно сделать для того, чтобы минимальная заработная плата на деле стала элементом рыночной организации заработной платы в России?

12. Охарактеризуйте современную систему организации охраны труда в России.

## ТЕСТЫ

### ТЕСТ 1

1.1. МРОТ должен быть связан с простым, неквалифицированным трудом.

а) верно

б) неверно

1.2. Выбор метода формирования прожиточного минимума имеет принципиальное значение.

а) верно

б) неверно

1.3. В условиях экономических трудностей неформальный сектор экономики зачастую выступает как их амортизатор.

а) верно

б) неверно

1.4. Перспективными направлениями содействия занятости безработных является их вовлечение в сферу предпринимательства и самозанятости.

а) верно

б) неверно

1.5. Условием получения трудоспособными гражданами определенных видов социальной помощи и льгот является участие в программах занятости и обучения.

а) верно

б) неверно

1.6. Зарплата может действовать как фактор, стимулирующий повышение производительности труда.

а) верно

б) неверно

1.7. В странах Западной Европы МРОТ составляет 50 % и более от средней заработной платы.

а) верно

б) неверно

1.8. С 2007 г. в величину МРОТ включаются компенсационные, стимулирующие и социальные надбавки.

а) верно

б) неверно

1.9. В России в механизме рыночного регулирования оплаты труда на принципах социального партнерства МРОТ присутствует формально.

а) верно

б) неверно

1.10. Субъекты РФ имеют право устанавливать размер минимальной зарплаты с учетом своих социально-экономических условий и величины прожиточного минимума трудоспособного населения.

а) верно

б) неверно

## ТЕСТ 2

Выберите правильный ответ (ответы):

2.1. Для использования прожиточного минимума в России нехарактерно:

а) оценка и анализ уровня жизни;

б) обоснование минимальной государственной гарантии;

в) формирование госбюджета;

г) определение необлагаемого налогом минимального дохода;

д) один из критериев оценки бедности;

е) оказание государственной социальной помощи.

2.2. Низкая заработная плата способствует:

- а) консервации старой техники;
- б) сохранению низкой производительности труда;
- в) росту и модернизации экономики;
- г) снижению доходности бизнеса;
- д) консервации отсталых форм организации труда.

2.3. Работодатель обязан обеспечить все, кроме:

- а) безопасности работников;
- б) нормального режима труда и отдыха работников;
- в) аттестации рабочих мест по условиям труда;
- г) соответствия условий труда на каждом рабочем месте лучшим мировым нормативам;
- д) надлежащего санитарно-бытового и лечебно-профилактического обслуживания на производстве.

2.4. Основными направлениями политики защиты доходов населения в условиях кризиса стали:

- а) увеличение социальных трансфертов и расходов;
- б) проведение индексации большей части гарантий;
- в) установление МРОТ не ниже 60 % от средней заработной платы;
- г) сближение среднего размера оплаты труда бюджетников с величиной средней заработной платы во внебюджетной сфере;
- д) выплата социального пособия по безработице на уровне минимального потребительского бюджета.

2.5. К трем основным типам политики в области доходов и заработной платы относятся:

- а) контроль за инфляцией с помощью налогов и фискальных мер;
- б) законодательное установление и изменение минимального размера оплаты труда;

- в) регулирование доходов на основе государственных правил и положений;
- г) политика трехстороннего сотрудничества;
- д) установление районных коэффициентов.

2.6. Охрана труда включает следующие основные компоненты:

- а) законодательную базу;
- б) системы управления охраной труда;
- в) безопасное оборудование и технологии;
- г) отсутствие гендерной дискриминации;
- д) обучение и подготовку персонала.

2.7. Осуществление Программы действий по улучшению условий и охраны труда призвано обеспечить:

- а) снижение рисков несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- б) повышение качества рабочих мест и условий труда;
- в) снижение смертности от предотвратимых причин;
- г) улучшение здоровья работающего населения;
- д) хорошую зарплату, соблюдение прав и свобод работников.

### ТЕСТ 3

3.1. Установите соответствие между содержанием форм социальной защищенности и самими формами:

- |   |                                |
|---|--------------------------------|
| 1. Обеспечение возможности трудоустройства (получение достойной работы)             | а) защищенность дохода         |
| 2. Четкое соблюдение процедур найма и увольнения работников, стабильность занятости | б) защищенность на рынке труда |



- |  |  |
|--|--|
| 3. Защищенность профессиональных навыков, профессионального развития                                   | в) защищенность занятости                  |
| 4. Обеспечение безопасных условий труда, недопущение его чрезмерной интенсификации и продолжительности | г) защищенность права на представительство |
| 5. Обеспечение достойного и регулярного трудового дохода, а также система социальных льгот             | д) защищенность экономической активности   |
|  | е) безопасность труда                      |

3.2. Установите соответствие названия и характеристики метода определения прожиточного минимума:

- |                    |  |
|--------------------|--|
| 1. Нормативный     | а) в соответствии с научно определенной потребительской корзиной                           |
| 2. Статистический  | б) недовольственная часть определяется в процентах к продовольственной                     |
| 3. Комбинированный | в) на основе фактических затрат населения, признанного наименее обеспеченным               |
| 4. Ресурсный       | г) на основе оценки собственного положения людьми  |
|                    | д) ориентированный на реальные экономические возможности обеспечения прожиточного минимума |

#### ТЕСТ 4

Вставьте пропущенные слова:

- 4.1. В России естественная убыль населения наступила с начала ... годов.
- 4.2. К «зоне абсолютной демографической депрессии» относятся многие регионы ....
- 4.3. В России в последние годы наблюдался бум ... образования при одновременном снижении ... обучения.
- 4.4. Вводимая в нашей стране классификация социальной сферы выделяет три вида учреждений: ..., ..., ....
- 4.5. Многие негативные явления в образовательной сфере связаны с ее ....

### **Тема 9. Государственная система управления трудовыми ресурсами**

#### ***Содержание***

Составляющие государственной системы управления трудовыми ресурсами РФ. Программы содействия занятости населения. Обязанности государственных служб занятости. Взаимосвязь служб занятости с государственной службой занятости. Роль Международной организации труда (МОТ) в управлении трудовыми ресурсами.

#### ***Учебные вопросы***

1. Понятие государственной системы управления трудовыми ресурсами.
2. Государственная служба занятости.
3. Роль МОТ в управлении трудовыми ресурсами.

#### ***Обзор***

Государственная система управления трудовыми ресурсами Российской Федерации включает совокупность органов

государственной законодательной, исполнительной и судебной власти и органов управления, регулирующих основные социально-трудовые отношения, а также методы управления и механизм их использования. Ее задачами являются: принятие законов, контроль за их исполнением; выработка и реализация политики и рекомендаций в области социально-трудовых отношений в стране. В условиях рыночных отношений государственное регулирование социально-трудовых отношений носит ограничительный характер и касается вопросов трудового и пенсионного законодательства, занятости, защиты социальных и трудовых прав отдельных категорий граждан, профессиональных групп и т. д.

В условиях современной России для сферы труда характерен переход от монополии государства в административном определении правил регулирования социально-трудовых отношений к их программно-нормативной регламентации на принципах демократизации и регионализации. Это означает установление при помощи нормативных актов (Трудового кодекса РФ, Закона о банкротстве и др.) границ, в рамках которых действуют субъекты социально-трудовых отношений. Программы подразделяются на федеральные (Программа содействия занятости населения РФ, Программа поддержки малого предпринимательства), региональные, отраслевые.

В решении ряда социально-трудовых проблем важную роль играют профсоюзные организации. В России наиболее массовыми являются профсоюзы, объединенные в Федерацию независимых профсоюзов. Наряду с ней имеются другие относительно малочисленные профсоюзные организации.

Многие вопросы управления трудовыми ресурсами решаются с учетом документов МОТ.

В настоящее время центральным органом федеральной исполнительной власти, осуществляющим руководство работой по обеспечению единой государственной политики в области труда, занятости и социальных вопросов, является Министерство здравоохранения и социального развития. В его структуру входит Федеральная служба по труду и занятости. В РФ государственная служба занятости призвана осуществлять разработку и реализацию государственной политики занятости, регулирование региональных рынков труда. Она имеет ряд служб разных уровней, решающих как общие, так и присущие каждому из них задачи.

Общими функциями всех уровней служб занятости являются: анализ и прогнозирование спроса и предложения на рабочую силу; оказание помощи в выборе работы; организация подготовки и переподготовки кадров; оказание материальной и иной помощи безработным гражданам и членам их семей.

На рынке труда многих стран государственная служба занятости занимает особое монопольное положение. Оно имеет две разновидности. Первая заключается в том, что государственная служба централизует все операции по найму. Во втором случае государство осуществляет менее жесткий контроль. В РФ государственная служба занятости занимает монопольное место на рынке труда и в то же время не подходит под каноны ни первой, ни второй разновидности этой монополии.

Отношения между государственными и частными органами по трудоустройству традиционно строятся на трех принципах: контроле, конкуренции и сотрудничестве.

Региональными государственными учреждениями выступают Центры занятости населения (ЦЗН). Они оказывают ряд жизненно важных услуг: 1) информирование о состоянии рынка труда; 2) содействие работодателям в поиске нужных работников на рынке труда, а населению – в поиске подходящей работы; 3) организация профессиональной ориентации, трудоустройства, профессионального обучения; 4) выдача в установленном законом порядке пособий по безработице и их приостановка; 5) организация ярмарок вакансий и учебных рабочих мест; 6) организация и направление граждан на общественные работы, временное трудоустройство; 7) содействие самозанятости безработных граждан (при этом выделяется субсидия в размере 58,8 тысяч рублей); 8) подготовка предложений и заключений об использовании труда иностранных рабочих и др.

Отечественной службе занятости исполнилось 20 лет. Ее нынешняя структура в основном отвечает потребностям граждан и государства. Из года в год растет число обращений граждан и она помогает решению их задач. Но поскольку возможности ее ограничены и не всегда она оказывает необходимую помощь, многие предпочитают решать свои проблемы другими путями. Можно выделить причины нежелания людей, потерявших работу, обращаться в Центр занятости населения:

- психологическое неприятие безработицы и самих безработных;
- возможности трудоустройства центра занятости ограничены, так как подавляющее большинство руководителей предприятий не прибегают к услугам ЦЗН при поиске и найме рабочей силы;

- зачастую предоставляются непрестижные и низкооплачиваемые места и др.

В условиях реализации курса на модернизацию страны приоритетом государственной службы занятости должно стать решение задач, связанных с повышением качества трудовых ресурсов (профессиональное обучение под конкретные рабочие места, опережающее обучение работников, находящихся под риском увольнения, содействие самозанятости и др.).

Многие вопросы управления трудовыми ресурсами рассматриваются с учетом международных соглашений и конвенций, которые являются обязательными для государств-членов МОТ, включая Россию. МОТ – международный центр социально-трудового законодательства и трипартизма.

МОТ поддерживает усилия государств и международного сообщества, направленные на достижение более полной занятости, повышение уровня жизни, установление социальной справедливости, охрану жизни и здоровья трудящихся, улучшение производственной и окружающей среды, защиту наиболее уязвимых групп трудящихся.

Все органы, кроме Международного бюро труда (МБТ), имеют трехстороннее представительство, в рамках которого осуществляется диалог между правительствами, организациями трудящихся, работодателями.

Международная конференция труда является высшим органом МОТ и собирается ежегодно, решает все главные вопросы деятельности МОТ.

Методы работы МОТ:

- разработка и принятие международных трудовых норм, стандартов и осуществление контроля за их соблюдением;

- оказание странам помощи в решении социально-трудовых проблем (техническое сотрудничество);
- проведение исследовательской работы и распространение публикаций;
- создание международных норм и стандартов в виде конвенций и рекомендаций, контроль за их исполнением.

Государства-члены МОТ, ратифицируя конвенции, берут на себя обязательства проводить в жизнь положения этих актов и привести в соответствие с ними свое национальное законодательство. МОТ установила систему контроля за выполнением конвенций.

Сферы деятельности МОТ:

- содействие занятости и борьба с безработицей (1969 г., Всемирная программа занятости);
- помощь странам-членам в профессиональной подготовке кадров;
- защита прав человека в международных трудовых нормах, стандартах и контрольной деятельности различных органов МОТ, работа по упразднению дискриминации трудящихся;
- условия, безопасность и гигиена труда, состояние производственной и окружающей среды.

## КОНТРОЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ

1. *Что понимается под государственной системой управления трудовыми ресурсами? В чем состоят ее задачи?*
2. *В чем состоит сущность нормативного и программно-целевого регулирования? Какие документы составляют правовой базис государственного регулирования?*

*3. Какие органы исполнительной власти отвечают за реализацию политики занятости населения РФ?*

*4. В чем состоит роль профсоюзов в формировании и реализации политики занятости?*

*5. В чем состоит назначение международной организации труда? Когда она появилась?*

*6. Как международные Конвенции защищают права граждан за рубежом?*

*7. Каковы основные задачи Федеральной службы по труду и занятости?*

## ТЕСТЫ

### Тест 1

1.1. Безработным не может быть признан гражданин, не достигший 16-летнего возраста.

а) верно

б) неверно

1.2. Гражданам, признанным безработными, назначается прохождение перерегистрации не реже двух раз в месяц.

а) верно

б) неверно

1.3. Если экономика находится в состоянии полной занятости, то никто не получает пособий по безработице.

а) верно

б) неверно

1.4. МОТ – это двусторонняя организация, в которой представлены работодатели и государственные органы с равными правами в процессе принятия решений.

а) верно

б) неверно

1.5. Государственную систему управления трудовыми ресурсами можно охарактеризовать как со стороны задач, функций



и процессов, так и со стороны организационно-структурного состава.

а) верно

б) неверно

1.6. Активная деятельность профсоюзов, скорее всего, приведет к увеличению спроса на труд.

а) верно

б) неверно

## ТЕСТ 2

Выберите правильный ответ (ответы):

2.1. Для системы пособий по безработице в России нехарактерно:

а) стаж работы – от 12 недель;

б) размер пособия – до 75 % среднего заработка;

в) сохранение 100 % зарплаты в течение 6 мес.;

г) размер пособия выпускникам школ – в размере минимума оплаты труда;

д) материальная поддержка в случае частичной безработицы.

2.2. Деятельность центров занятости характеризуют следующие направления:

а) регистрация безработных;

б) создание рабочих мест посредством расширения инвестиций;

в) трудоустройство ищущих работу;

г) профессиональная ориентация работников;

д) регистрация вакантных мест.

## ТЕСТ 3

Подберите логически соответствующие друг другу пары:

- |   |                                  |
|---|----------------------------------|
| 1. Прямые и косвенные меры  | а) по содержанию                 |
| 2. Поощрительные, ограничительные, запретные, защитные меры   | б) по уровню воздействия         |
| 3. Экономические и административные меры  | в) по направленности воздействия |
| 4. Общегосударственные, региональные, отраслевые, внутрифирменные меры  | г) по источникам финансирования  |
| 5. Меры, осуществляемые за счет средств госбюджета, внебюджетных средств, средств Фонда занятости, средств коммерческих организаций | д) по форме воздействия          |
|   | е) по характеру воздействия      |

#### ТЕСТ 4

Вставьте пропущенные слова:

- 4.1. ... обычно рассматривается как одно из наиболее эффективных средств возвращения безработных к активному труду.
- 4.2. Исходная функция службы занятости – ....
- 4.3. Функции по государственному надзору и контролю за соблюдением трудового права возложены на ....
- 4.4. Возможности организации временной занятости распространяются на следующие категории населения: ....
- 4.5. Мировым центром социально-трудового сотрудничества и социального партнерства является ....
- 4.6. Все принятые МОТ конвенции и рекомендации образуют ....

## **Тема 10. Зарубежный опыт регулирования процессов занятости**

### ***Содержание***

Основные направления политики занятости в странах с развитой рыночной экономикой. Этапы эволюции государственной политики занятости. Модели рынка труда. Специальные программы занятости для молодежи и других социально уязвимых категорий.

### ***Учебные вопросы***

1. Эволюция государственной политики занятости развитых стран.
2. Основные модели рынка труда.
3. Зарубежный опыт регулирования молодежной занятости.

### ***Обзор***

В ходе государственного регулирования должен учитываться опыт форм и методов регулирования рынка труда развитых стран. В эволюции государственной политики занятости можно выделить три основных модели рынка труда, соответствующие этапам развития западных стран: 1) модель регулируемого рынка труда; 2) модель гибкого рынка труда; 3) модель активного рынка труда.

Первая модель отражала состояние подорванной Второй мировой войной экономики. Она включала разработку и осуществление законодательных мер защиты и гарантий сохранения рабочих мест, государственный контроль за развитием трудовых отношений, формирование общенациональных программ пособий по безработице, право правительств на перераспределение доходов, гарантии прав трудящимся на проведение коллективных договоров и др.

Вторая модель была связана с замедлением экономического роста, усилением инфляционных процессов, международной конкуренции в 80-е годы. Основным смыслом этой модели состоял во всемерном расширении предложения рабочей силы посредством стимулирования всех форм ее подвижности, применении нестандартных форм занятости, деполитизации взглядов на безработицу, снижении влияния государства на социальные процессы, наступлении на права трудящихся со стороны предпринимательских кругов.

Третья модель характерна для стадии оживления экономической политики, новых тенденций в производственных процессах. Суть модели активного рынка труда состоит в синтезе элементов регулируемого и гибкого рынка труда, создании благоприятных условий для возможно более высокого и стабильного уровня занятости, использовании для этого широкого набора мер (меры по стимулированию предложения труда, меры по стимулированию спроса на труд, меры по согласованию спроса и предложения рабочей силы, меры помощи регионам).

Каждое государство проводит свою национальную трудовую политику, направленную на содействие занятости населения страны. При этом наряду с общим учитываются различия, связанные с особенностями национальных рынков труда. К настоящему времени сложились французская, шведская, американская, японская и другие модели.

Во французской модели предпочтение отдается пассивным мерам борьбы с безработицей. Ведущей является политика неполной занятости.

Шведская модель характеризуется активной политикой на рынке труда, включающей поддержание и стимулирование создания новых рабочих мест, государственную поддержку занятости в социально необходимых сферах, обеспечение солидарности в заработной плате и др.

Американская модель труда более жесткая. Она характеризуется высокой активностью субъектов рынка труда, поощрением конкуренции, ориентацией на индивидуальный успех, низкой социальной защищенностью работников.

Японская модель основывается на системе пожизненного найма, предоставляющей гарантии занятости, обеспечивающей рост заработной платы и высокую социальную защищенность.

Ни одна из перечисленных моделей не может быть автоматически реализована в какой-либо другой стране. В любом случае она будет корректироваться в соответствии с особенностями социально-экономического развития. Примером тому является Россия.

Мировой опыт имеет в своем арсенале разнообразные рычаги воздействия на ситуацию и ослабление напряженности на молодежном рынке труда. Правительства большинства западных стран разрабатывают специальные социальные программы, ориентированные на молодежь.

Программа занятости для молодежи неразрывно связана с программами профессионального обучения. Во многих промышленно развитых странах действуют меры, направленные на то, чтобы облегчить переход молодых людей от школы к трудовой жизни.

## КОНТРОЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ

1. Охарактеризуйте особенности регулирования процессов занятости за рубежом.
2. В чем заключается специфика французской и шведской моделей занятости?
3. Какая из зарубежных моделей регулирования занятости более подходит для России?
4. На что делается акцент в регулировании занятости в отдельных странах (Германии, Бельгии, Швейцарии, Великобритании)?
5. В чем состоят основные проблемы рынка труда в США?
6. Как изменилась японская модель рынка труда под влиянием факторов глобализации?
7. Охарактеризуйте подходы к регулированию рынка труда в Китае.
8. С чем связан переход от модели регулируемого рынка труда к модели гибкого и активного рынков труда?
9. Чем определяются специфические особенности национальных моделей рынков труда?

## ТЕСТЫ

### Тест 1

1.1. Политика солидарности в заработной плате означает, что все рабочие и служащие должны получать равную оплату за равный труд независимо от финансового положения предпринимателя или отраслевой принадлежности фирмы.

а) верно

б) неверно

1.2. Во Франции в борьбе с безработицей предпочтение отдается пассивной политике на рынке труда.

а) верно

б) неверно

1.3. В США на рынке труда осуществляется активная политика.

а) верно

б) неверно

1.4. Для японской модели характерна высокая мобильность рабочей силы как в профессиональном, так и в географическом плане.

а) верно

б) неверно

## ТЕСТ 2

Выберите правильный ответ (ответы):

2.1. При решении вопроса о сроках выплаты и размерах пособия возраст безработного учитывается в:

а) США;

б) Франции;

в) Японии;

г) Швеции;

д) России.

2.2. Последствием перехода к модели гибкого рынка труда нельзя считать:

а) рост производительности труда и национального дохода;

б) создание благоприятных условий для обеспечения занятости путем стимулирования как спроса, так и предложения рабочей силы;

в) сегментацию трудовых коллективов на технологической основе;

г) уменьшение числа трудящихся, имеющих право на получение разного рода пособий;

д) увеличение числа мелких предприятий, несущих всю тяжесть риска от хозяйственной деятельности.

2.3. Новой модели рынка труда несвойственны меры:

- а) завоевания рынка за счет сокращения издержек производства, в т. ч. зарплаты;
- б) по стимулированию предложения труда;
- в) помощи регионам;
- г) по стимулированию спроса на труд;
- д) по согласованию спроса и предложения рабочей силы.

2.4. К рычагам финансового воздействия на сферу социально-трудовых отношений не относится:

- а) налоговый механизм;
- б) кредитная политика;
- в) государственное субсидирование;
- г) операции на открытом рынке;
- д) финансовые санкции.

### Тест 3

3.1. Установите соответствие между моделями рынка труда и их важнейшими характеристиками:

- |  |                                     |
|--|-------------------------------------|
| 1. Широкое использование государственных методов регулирования занятости                             | а) модель гибкого рынка труда       |
| 2. Всемерное расширение предложения рабочей силы посредством стимулирования всех форм ее подвижности | б) модель регулируемого рынка труда |



3. Синтез элементов регулируемого и гибкого рынка труда
- в) модель невмешательства государства в сферу занятости
  - г) модель активного рынка труда

3.2. Установите соответствие между основными моделями занятости и их характерными чертами:

- 1. Повышение производительности труда, рост доходов работающих, сокращение числа занятых, дорогостоящая система пособий для большого количества безработных
  - а) американская модель
- 2. Обеспечение занятости практически всем трудящимся путем создания рабочих мест со средними условиями оплаты в основном за счет государства. Дефицит средств сопровождается спадом производства и увольнениями
  - б) японская модель
- 3. Создание рабочих мест, не требующих высокой производительности, для значительной части населения; формальное уменьшение безработицы, но увеличение количества людей с низкими доходами
  - в) европейская модель
  - г) шведская модель

ТЕСТ 4

Вставьте пропущенные слова:

4.1. В западных странах социальное страхование по безработице частично финансируется ....

4.2. ... – способ регулирования социально-трудовых отношений и согласования интересов наемных работников и работодателей посредством заключения коллективных договоров и соглашений.

## **МОДУЛЬ 4. УПРАВЛЕНИЕ ТРУДОВЫМИ РЕСУРСАМИ В СИСТЕМЕ СОЦИАЛЬНО- ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ**

### **Тема 11. Трудовые отношения как сфера функционирования трудовых ресурсов**

#### ***Содержание***

Специфика современных социально-трудовых отношений. Субъекты, уровни, предмет, типы социально-трудовых отношений. Регулирование трудовых отношений. Социальное партнерство.

#### ***Учебные вопросы***

1. Понятие, элементы и специфика социально-трудовых отношений.
2. Система социального партнерства.

#### ***Обзор***

Социально-трудовые отношения (СТО) – это объективно существующие взаимозависимость и взаимодействие субъектов этих отношений в процессе труда, нацеленные на регулирование качества трудовой жизни. Они характеризуют экономические, правовые и психологические аспекты взаимосвязей людей и социальных групп в трудовых процессах. Поэтому социально-трудовые отношения всегда отражают сочетание интересов субъектов этих отношений.

Система социально-трудовых отношений имеет сложную структуру и включает следующие элементы: субъекты, уровни и предметы, принципы и типы социально-трудовых отношений.

Основными субъектами социально-трудовых отношений являются:

1) наемный работник (группа работников) – это гражданин, заключивший трудовой договор (контракт) с работодателем, руководителем предприятия или отдельным лицом. Договор найма может быть письменным или устным. Важную роль для наемного работника играют такие его качества, как возраст, пол, состояние здоровья, образование, уровень квалификации, профессиональная и отраслевая принадлежность. Наемный работник должен быть готовым и способным к участию в социально-трудовых отношениях. В качестве наемного работника как субъекта СТО могут выступать как отдельный работник, так и группы работников, различающихся по своему положению в социально-профессиональной структуре, направленности интересов, мотивации труда и др. От имени наемных работников, представляющих и защищающих их интересы, выступают профсоюзы. Возможны и другие организационные формы объединения наемных работников;

2) работодатель – человек, работающий самостоятельно и постоянно нанимающий для осуществления трудового процесса одного или нескольких работников. Как правило, он является собственником средств производства, но может быть и руководителем в государственном секторе экономики (при этом он является наемным работником и не владеет средствами производства);

3) государство как субъект социально-трудовых отношений. Оно выполняет функции законодателя, защитника прав, работодателя, арбитра и др. Мера реализации каждой из этих функций определяется историческими и политическими условиями развития государства.

Выделяют три уровня социально-трудовых отношений:

- 1) индивидуальный, когда взаимодействуют работник и работодатель в различных сочетаниях;
- 2) групповой, когда взаимодействуют объединения наемных работников и объединения работодателей;
- 3) смешанный, когда взаимодействуют работники и государство, а также работодатели и государство.

Отношения субъектов социально-трудовых отношений регулируются законодательными и нормативными актами. Основополагающими из них являются: Конституция РФ, Трудовой кодекс РФ, Закон РФ «О занятости населения», Закон РФ «О коллективных договорах и соглашениях», Федеральный закон «О порядке разрешения коллективных трудовых споров», Федеральный закон «Об основах охраны труда в Российской Федерации» и др. Кроме того, существуют правовые акты, изданные органами местного самоуправления, руководителями предприятий и организаций. В рамках предприятия локальными нормативными актами, регулирующими СТО, являются коллективный договор, трудовой договор (контракт), другие внутренние нормативные акты.

Предметом социально-трудовых отношений выступают различные стороны трудовой жизни человека. Все их многообразие обычно сводится к трем группам:

- 1) социально-трудовые отношения занятости;

2) социально-трудовые отношения, связанные с организацией и эффективностью труда;

3) социально-трудовые отношения, возникающие в связи с вознаграждением за труд.

Основными принципами организации и регулирования социально-трудовых отношений являются:

- законодательное обеспечение прав субъектов;
- принцип солидарности;
- принцип партнерства;
- принцип «господство – подчинение».

Выделяются следующие типы социально-трудовых отношений:

1) патернализм, характеризующийся жесткой регламентацией способов поведения субъектов социально-трудовых отношений, условий и порядка их взаимодействия со стороны государства или руководства организацией;

2) социальное партнерство, характеризующееся защитой интересов субъектов социально-трудовых отношений и их самореализацией при согласовании взаимных приоритетов по социально-трудовым вопросам для обеспечения конструктивного взаимодействия;

3) конкуренция, представляющая собой соперничество субъектов социально-трудовых отношений за возможность и лучшие условия реализации собственных интересов в социально-трудовой сфере;

4) солидарность, определяющаяся взаимной ответственностью людей, основанной на единомыслии и общности их интересов, за перемены в системе СТО и достижение согласия в принятии общественно важных решений;

5) субсидиарность, выражающая стремление человека к личной ответственности за достижение своих осознанных целей и свои действия при решении социально-трудовых проблем;

6) дискриминация – произвольное, незаконное ограничение прав субъектов социально-трудовых отношений, в результате которого нарушаются принципы равенства возможностей на рынках труда;

7) конфликт – крайняя степень выражения противоречий интересов и целей субъектов в социально-трудовых отношениях, проявляющаяся в форме трудовых споров, забастовок.

Рассмотренные типы социально-трудовых отношений в чистом виде не существуют, а являются своего рода моделями. Это связано с влиянием множества факторов: социальной политики государства, глобализации экономики, развития общественного труда и производства.

### КОНТРОЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ

- 1. Назовите основные этапы становления СТО.*
- 2. В чем заключаются особенности российской модели СТО?*
- 3. Покажите взаимосвязь между степенью зрелости рабочего и профсоюзного движения и показателями экономического положения работников, их социально-экономическими правами.*
- 4. Какие внешние и внутренние факторы могут оказать влияние на эффективность регулирования СТО?*
- 5. Каким образом осуществляется регулирование СТО?*
- 6. Дайте характеристику отношений, входящих в систему социального партнерства.*

7. Какие проблемы характеризуют состояние социального партнерства в России?

8. В чем отличие соглашений от коллективных договоров?

## ТЕСТЫ

### ТЕСТ 1

1.1. В России пока рано говорить о завершенности формирования системы социального партнерства.

а) верно

б) неверно

1.2. В России действует трехсторонняя комиссия по регулированию социально-трудовых отношений.

а) верно

б) неверно

1.3. Социальное партнерство – это система взаимоотношений экономически неравноправных, но заинтересованных в поиске взаимоприемлемых вариантов сотрудничества, партнеров.

а) верно

б) неверно

### ТЕСТ 2

Выберите правильный ответ (ответы):

2.1. Социальное партнерство как тип общественных отношений это:

а) отношения между субъектами, имеющими как тождественные, так и принципиально различные интересы;

б) отношения, ориентирующиеся не на конфронтацию сторон, а на поиск социального консенсуса;

в) тип отношений, в котором объективно заинтересованы все важнейшие социальные группы и государство в целом;



г) отношения между сторонами, имеющими тождественные социально-экономические и политические интересы;

д) отношения, гарантирующие собственнику получение соответствующей прибыли, а наемному работнику – достойного образования.

2.2. Системе социального партнерства в России не свойственны:

а) «размытость» субъектов социального партнерства;

б) отсутствие должной правовой базы;

в) узкая сфера договорно-правового регулирования коллективных трудовых отношений;

г) гарантия добросовестного выполнения коллективных договоров и соглашений;

д) декларативный характер отраслевых тарифных соглашений.

2.3. К основным субъектам трудовых отношений относятся:

а) работодатели;

б) наемные работники;

в) государство;

г) потребители;

д) профсоюзы.

2.4. Регулирование социально-трудовых отношений направлено на обеспечение:

а) защиты от безработицы;

б) продуктивной занятости;

в) справедливой оплаты труда и формирования доходов;

г) устранения различий в доходах;

д) совершенствования форм социального партнерства.

2.5. Субъектами регулирования социально-трудовых отношений являются:

- а) органы государственной власти и местного самоуправления;
- б) объединения работодателей;
- в) профессиональные союзы;
- г) Международная организация труда;
- д) Трудовой кодекс РФ, законы о труде.

### ТЕСТ 3

Установите соответствие между элементами системы СТО и их характеристиками:

- |   |             |
|---|-------------|
| 1. Наемный работник, работодатель, государство  | а) уровни   |
| 2. Занятость, организация и эффективность труда, вознаграждение за труд                       | б) типы     |
| 3. Индивидуум, коллектив, организация, отрасль  | в) субъекты |
| 4. Законодательное обеспечение прав, принципы солидарности, подчинения, господства-подчинения | г) предметы |
|   | д) принципы |

### ТЕСТ 4

Вставьте пропущенные слова:

4.1. В российской модели СТО существует сильная зависимость зарплаты и социальных пакетов от .... В то же время различия в заработках слабо связаны с ....

4.2. При оценке эффективности регулирования социально-трудовых отношений нужно иметь ввиду два аспекта: ... и ....

4.3. ... – основной документ на предприятии, регулирующий трудовые отношения.

4.4. ... – способ регулирования социально-трудовых отношений и согласования интересов наемных работников и работодателей посредством заключения коллективных договоров и соглашений.

## **Тема 12. Роль внутрифирменного рынка труда и маркетинга персонала в обеспечении занятости на предприятиях**

### ***Содержание***

Обязательства предприятий в области обеспечения занятости. Деятельность служб управления предприятием по обеспечению занятости. Понятие, элементы и преимущества внутрифирменного рынка труда. Механизм формирования спроса и предложения на данном рынке. Национальная специфика ориентации на рынке труда. Маркетинг на рынке труда. Информационная функция маркетинга персонала. Коммуникационная функция маркетинга персонала.

### ***Учебные вопросы***

1. Принципы и основные направления политики предприятия в области занятости.
2. Понятие, элементы и механизмы внутрифирменного рынка труда.
3. Роль маркетинга персонала в решении проблем занятости.

### ***Обзор***

Вопросы обеспечения занятости на предприятии всегда относились к числу жизненно важных. В сложившейся

демографической ситуации они приобретают особую остроту. Нехватка специалистов вызывает кадровые проблемы, приводит к росту затрат организации, вынуждает привлекать к работе малоквалифицированных работников. Избыточная же занятость ведет к скрытой безработице, неэффективному использованию трудового потенциала, порой бесполезным финансовым затратам.

С развитием рынка труда изменяются регулирующие функции не только государства, но и каждого конкретного предприятия. Последнее должно быть готово к изменению внутрифирменного спроса и предложения рабочей силы, взаимодействию с новыми структурами, выполняющими посреднические функции между работником и работодателем.

Внутрифирменный рынок труда обусловлен взаимодействием его субъектов по поводу купли-продажи рабочей силы, действием нормативных актов и документов, формированием рыночной конъюнктуры, инфраструктурой. Этот рынок ограничен рамками конкретной организации (следует иметь в виду, что понятие внутреннего рынка труда выделяется не всеми). Его формирование находится под воздействием внутренней и внешней среды бизнеса и определяется макроэкономическими, региональными, внутриорганизационными и индивидуальными факторами.

Внутрифирменный рынок, как и внешний, делится на первичный и вторичный. Данный рынок обладает своими преимуществами как для работника, так и для работодателя. Он выполняет ряд функций: предоставляет гарантии занятости; обеспечивает передачу специальных знаний и внутрифирменного опыта, развитие персонала; предотвращает

утечку опыта, накопленных знаний за пределы фирмы; обеспечивает сбалансированность спроса и предложения труда внутри организации.

Внутрифирменный рынок труда характеризуется спецификой формирования спроса, предложения и их взаимодействия. При изменении масштабов и структуры спроса на труд организация может и должна корректировать предложение труда, производя соответствующие изменения в действиях уже нанятых работников.

В национальных экономиках, как правило, существует преимущественная ориентация на внутренний или внешний рынок труда. Например, в Японии существует ориентация на внутренний рынок труда. Здесь довольно низкий уровень безработицы, система пожизненного найма, большие инвестиции корпораций в человеческий капитал и регулирование трудовых отношений на корпоративном уровне. В России внутренний рынок имеет большое значение, хотя намечается тенденция к утрате им доминирующей роли.

Практика управления трудовыми ресурсами в России показывает, что уровень развития рыночных отношений на внутрифирменных рынках далеко не одинаков. Он зависит от принадлежности организаций к тому или иному сектору экономики, соответствия норм трудового законодательства требованиям рыночной экономики, организационной культуры, характеристик персонала и др.

Организация должна проводить разнообразную и активную кадровую политику. Одним из эффективных направлений в активной политике занятости является маркетинг на рынке труда. Это новая область в экономической и управленческой

деятельности предприятия. В широком плане это активная форма социального обменного процесса между предприятием и рынком труда, определенная идеология и философия управления трудовыми ресурсами. Персонал в этом смысле рассматривается в качестве внешних и внутренних клиентов организации, а рабочее место трактуется как товар. Цель такого маркетинга – эффективное использование кадровых ресурсов путем создания благоприятных условий труда, содействующих повышению результативности деятельности предприятия.

Маркетинг персонала имеет общие черты и различия с маркетингом товаров и услуг. Поэтому основные определения, принципы и подходы, используемые в маркетинге товаров и услуг, с небольшими модификациями применимы к маркетингу на рынке труда. Последний представляет собой систему деятельности, позволяющую его субъектам оценивать состояние рынка труда, тенденции его изменения и принимать обоснованные управленческие решения в сфере найма (трудоустройства) и содействия занятости.

Рабочая сила – это специфический и более широкий объект маркетинга. В центре его внимания находятся не только потенциальные, но и фактические работники, в отличие от обычных товаров здесь имеет место как бы продажа. В более сложном положении находится менеджер по управлению персоналом, ибо он должен успешно работать на благо не только предприятия, но и сотрудников. В его работе высока планка социальной ответственности, так как выбор профессии и места работы часто имеет судьбоносный характер, тесно связан с последствиями личного, социального и экономического положения и др.

Маркетинг персонала реализует прежде всего информационную и коммуникационную функции. Первая может быть представлена четырьмя составляющими: исследованием внутренней и внешней среды предприятия; исследованием рынка труда; изучением имиджа предприятия как работодателя; изучением требований, предъявляемых к должностям и рабочим местам. Вторая функция имеет своей целью показ и предоставление преимуществ организации как работодателя, установление и реализацию путей покрытия потребностей в персонале.

Предпосылкой эффективного выполнения коммуникационной функции является сегментирование рынка труда. Под ним понимается процесс разделения спроса на персонал и предложения персонала на отдельные элементы, отличающиеся сходной реакцией на определенный мотив занятости. Эти элементы представляют собой целевые группы, на которые будет ориентироваться работодатель на рынке труда.

Важными компонентами коммуникационной функции являются осуществление внутриорганизационных связей, закрепление своего персонала внутри организации, удовлетворение социальных потребностей, проведение рекламно-презентационных мероприятий, направленных на внешний рынок труда, использование разнообразных инструментов работы с широкой общественностью и др.

Таким образом, маркетинг персонала представляет собой систему деятельности, позволяющую оценить состояние рынка труда, тенденции его изменения, принять обоснованные управленческие решения в сфере трудоустройства, содействия занятости и эффективному использованию чело-

веческого капитала. Принятие маркетинговой идеологии становится обязательным условием поддержания конкурентоспособности предприятия на рынке труда. Это особенно важно в сложившейся ситуации, когда одинаково трудно и продать и купить необходимую рабочую силу.

### КОНТРОЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ

- 1. Какими показателями определяется специфика внутрифирменного рынка труда?*
- 2. Каковы основные функции внутрифирменного рынка труда?*
- 3. Какие преимущества дает внутрифирменный рынок труда работникам предприятий, а какие – работодателям?*
- 4. Какова связь внутренних рынков труда с уровнем эффективности работы предприятия?*
- 5. Почему вопрос о выделении внутрифирменного рынка труда в самостоятельную структуру является дискуссионным?*
- 6. Что понимается под конкурентоспособностью предприятия на рынке труда?*
- 7. С помощью каких показателей можно оценить положение предприятия на рынке труда?*
- 8. Какие особенности имеет рекламная политика на рынке труда?*
- 9. Каковы основные признаки сегментирования рынка труда?*
- 10. Назовите основные инструменты коммуникативной политики.*

### ТЕСТЫ

#### ТЕСТ 1

1.1. Внутрифирменный рынок труда не подвержен серьезным спонтанным колебаниям.

а) верно

б) неверно





2.2. Маркетинг персонала не предполагает:

- а) определения методов отбора;
- б) осуществления вербовочных мероприятий;
- в) популяризации имиджа компании;
- г) мер по закреплению действующего персонала;
- д) избегания издержек, связанных с привлечением новых работников.

2.3. К инструментам коммуникативной политики не относятся:

- а) работа с общественностью на предприятии;
- б) работа с общественностью по внешним связям;
- в) работа по развитию персонала;
- г) планирование продвижения;
- д) кадровая реклама.

2.4. Наиболее характерными чертами японской экономической системы являются:

- а) широкое применение системы пожизненного найма;
- б) большие инвестиции корпораций в человеческий капитал;
- в) значительная территориальная и межфирменная мобильность кадров;
- г) довольно низкий уровень безработицы;
- д) система подготовки кадров на рабочем месте.

2.5. Внутрифирменный рынок труда:

- а) основывается на внутрифирменном профессиональном движении работников;
- б) предполагает зависимость гарантий занятости и материального положения от стажа работы;
- в) предполагает географическую и профессиональную мобильность работников;

- г) препятствует переходу работников в другие организации;
- д) делает ставку на подготовку работников вне предприятия.

### ТЕСТ 3

Установите соответствие между критериями сегментации рынка труда и их описанием:

- |  |   |
|--|---|
| 1. Уровень образования, профессионально-квалификационный состав, стаж работы | а) демографические характеристики                                 |
| 2. Личные качества работников  | б) поведенческие характеристики                                   |
| 3. Регион, город, район  | в) социально-экономические характеристики                         |
| 4. Половозрастной и семейный состав населения                                | г) психографические характеристики<br>д) географическое положение |

### ТЕСТ 4

Вставьте пропущенные слова:

- 4.1. Специфика внутрифирменного рынка труда состоит прежде всего в ... по отношению к внешнему рынку труда.
- 4.2. Основная роль в инфраструктуре внутрифирменного рынка труда принадлежит ....
- 4.3. Действие механизма внутрифирменного рынка труда направляется на обеспечение ... на предприятии.

4.4. Под ... предприятия на рынке труда понимается его способность быть выбранным в качестве места работы.

### ЗАДАЧА

Проведите сегментацию рынка труда на примере НГПУ.  
Какие сегменты привлекательны и почему?

## Тема 13. Управление занятостью на предприятии

### *Содержание*

Понятие управления занятостью на предприятии. Регулирование условий занятости при найме рабочей силы. Управление занятостью в процессах использования рабочей силы. Регулирование оплаты труда в организации. Организация и типы заработной платы.

### *Контрольные вопросы*

1. Понятие, роль, ключевые составляющие управления занятостью на предприятии.
2. Регулирование оплаты труда в организации.

### *Обзор*

Управление занятостью в организации состоит в целенаправленном регулировании отношений между собственником предприятия и наемными работниками, обеспечивающем реализацию интересов субъектов занятости.

Управление занятостью является фундаментом системы управления персоналом в организации, важнейшей составляющей реализации государственной политики в области занятости. Устанавливая правовые нормы и применяя меры

экономического стимулирования работодателей, государство определяет границы влияния работодателей и наемных работников в сфере социально-трудовых отношений. Тем самым оно регулирует отношения, складывающиеся при найме рабочей силы (оплата труда, условия труда, должностной статус, гарантии компенсаций), в процессе ее использования (оплата труда, условия труда, режим труда и отдыха), а также при высвобождении работников.

В соответствии с Законом о занятости населения работодатели содействуют проведению государственной политики занятости на основе:

- соблюдения условий договоров, регламентирующих трудовые отношения в соответствии с законодательством;
- реализации мер, предусмотренных в договорах по защите работников в случае безработицы или приостановки производства; оказания содействия в трудоустройстве, профессиональной подготовке и предоставлении сверх установленной законодательством дополнительной материальной помощи высвобождаемым работникам за счет собственных средств;
- создания условий для профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников;
- трудоустройства определенного числа граждан, особо нуждающихся в социальной защите;
- своевременного предоставления информации о возможных массовых увольнениях работников;
- возмещения затрат по трудоустройству работников, получивших профзаболевание или инвалидность на данном производстве, а также в случае отказа от приема на работу выпускников учебных заведений.

Оплата труда – это система отношений, связанных с обеспечением установления и осуществления работодателем выплат работникам за их труд в соответствии с законами, иными нормативными правовыми актами о труде, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами (контрактами). Оплата труда является центральным вопросом регулирования условий занятости на предприятии.

Организация оплаты труда должна строиться на следующих основополагающих принципах:

1. Повышение реальной заработной платы по мере роста эффективности производства и труда.

2. Обеспечение опережающего темпа роста производительности труда над темпами роста средней заработной платы.

3. Дифференциация заработной платы в зависимости от трудового вклада работника в результаты деятельности предприятия, содержания и условий труда, уровня образования и квалификации, месторасположения предприятия и его отраслевой принадлежности.

4. Равная оплата за равный труд, подразумевающая запрещение любой дискриминации при установлении и изменении размеров заработной платы.

5. Государственное регулирование оплаты труда путем создания условий для возможности зарабатывать, установления социальных стандартов и их индексации, разработки и утверждения законодательных и нормативных актов, регулирующих отношения между наемными работниками и работодателями и др.

6. Учет воздействия рынка труда, т. е. соотношения спроса и предложения на труд.

7. Обеспечение простоты, логичности и доступности форм и систем оплаты труда.

Главные параметры заработной платы (размер, форма, состав и порядок выплат) определяются трудовым договором между работодателем и наемным работником и во многом зависят от конъюнктуры на рынке труда.

Основой организации оплаты труда являются: нормирование труда, необходимое для установления норм затрат труда; тарификация труда, осуществляемая для оценки качества труда; формы и системы оплаты труда, необходимые для расчета зарплаты работников с учетом особенностей их труда.

Выделяют основную (тарифную) и дополнительную заработную плату. Основная включает оплату труда по действующим на предприятии тарифным ставкам и расценкам, которые определяют заработную плату в соответствии со сложностью и ответственностью труда. Дополнительная включает различные выплаты сверх основной зарплаты – надбавки, компенсации, доплаты, премии, выплату районного коэффициента.

В настоящее время заработная плата является основным источником дохода для подавляющего большинства населения страны. В силу различных причин социально-экономического характера динамика оплаты наемного труда в России за годы реформ имела тенденцию к сокращению ее удельного веса в общих денежных доходах населения. При этом в оплату труда включена и скрытая, официально неучтенная заработная плата. Произошли нарушения пропорций в оплате труда

между сферами занятости и предприятиями разных форм собственности. Сильна зависимость заработной платы от места работы – сектора экономики, региона, финансового состояния предприятия. В то же время различия в заработках слабо связаны с профессиональными характеристиками работников, их человеческим капиталом. Поэтому в настоящее время является актуальной задача не столько снижения уровня дифференциации до некоего «социально нормального», сколько изменения качества дифференциации (в частности, более тесной привязки заработков к профессионально-квалификационным характеристикам работников, комплексного противостояния теневым выплатам).

Формы оплаты труда различаются способом учета результатов труда работника. Основными из них являются две: повременная и сдельная.

Эффективное использование повременной формы оплаты труда предполагает соблюдение целого ряда требований:

- 1) обеспечение строгого учета и контроля за фактически отработанным временем каждым работником;
- 2) своевременная аттестация работников;
- 3) правильное нормирование труда всех категорий работников, причем нормирование как норм затрат труда и оплаты труда, так и их соответствия друг другу;
- 4) обеспечение такой организации труда, которая дает возможность максимально эффективно использовать рабочее время.

При использовании сдельной формы оплаты труда существуют обязательные условия, нарушение которых может привести к снижению ее эффективности. Среди них:



1) обеспечение строгого учета и контроля за количественными результатами труда работника;

2) обеспечение контроля за качеством изготавливаемой продукции или выполненной работы;

3) научно обоснованная тарификация работ и работников в соответствии с требованиями тарифно-квалификационных справочников;

4) правильное нормирование труда всех категорий работников и обеспечение работнику реальной возможности увеличить выпуск продукции по сравнению с установленными нормами;

5) нормальная организация труда, исключающая перебои в работе, простои и т. п.

Основным элементом экономического стимулирования является премия. Положения о премировании работников разрабатываются и утверждаются руководителем (работодателем) предприятия и согласовываются с профсоюзной организацией. Наиболее часто используются следующие виды премирования:

- премирование за основные результаты хозяйственной деятельности предприятия (оно может быть как индивидуальным, так и коллективным);

- единовременное (разовое) вознаграждение (оно осуществляется за особые достижения в труде и выполнение важных производственных работ, премий по итогам года и др.);

- специальные системы премирования (к ним традиционно относятся вознаграждения за создание и внедрение новой техники, передовых приемов и методов труда, экономию материальных ресурсов и др.).

Специфической формой материального стимулирования является депремирование. Осуществляемое в форме различных удержаний из заработной платы, штрафов, оно направлено на уменьшение нарушений трудовой дисциплины, отклонений от заданных норм труда.

Доплаты и надбавки могут быть компенсационного и стимулирующего характера. Доплаты и надбавки компенсационного характера обусловлены условиями работы, отклоняющимися от нормальных, и гарантированы государством. С помощью установления районных коэффициентов к заработной плате обеспечиваются равные условия воспроизводства рабочей силы, компенсируются различия в стоимости жизни. Перечень компенсационных и стимулирующих доплат и надбавок регламентируется в процессе заключения коллективного трудового договора.

## КОНТРОЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ

1. *Какие вопросы включаются в сферу отношений занятости на уровне предприятия?*
2. *Как государство стимулирует работодателей к реализации государственной политики занятости?*
3. *Что такое трудовой договор и какие составляющие являются обязательными для него?*
4. *Как предприятия решают проблемы, связанные с удовлетворением потребностей в персонале?*
5. *На каких принципах основан механизм реализации социального партнерства?*
6. *Приведите методiku расчета заработной платы сельских и повременщиков.*
7. *Как формируется фонд заработной платы предприятия?*

8. Какие затраты работодателя по формированию и использованию трудовых ресурсов, кроме заработной платы, вы знаете?

9. Какие объективные и субъективные факторы необходимо учитывать при организации заработной платы на предприятии?

10. При какой форме оплаты труда обязательно учитывается объем произведенного продукта?

11. Что должно быть отражено в Положении об оплате труда?

12. Какие негативные проявления возникают, когда размер заработной платы не соответствует количеству и качеству затраченного труда?

13. Какая взаимосвязь должна быть между производительностью и оплатой труда?

14. На каких принципах должна быть построена дифференциация размера оплаты труда?

## ТЕСТЫ

### ТЕСТ 1

1.1. Допускается привлечение работника к сверхурочной работе без его согласия.

а) верно

б) неверно

1.2. Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

а) верно

б) неверно

1.3. Задержка заработной платы (с учетом ее выплаты в будущем) снижает номинальную заработную плату.

а) верно

б) неверно

1.4. Рост задолженности по заработной плате снижает реальную зарплату.

а) верно

б) неверно

1.5. Проверка профсоюзами выполнения предпринимателями коллективных договоров повышает уровень заработной платы.

а) верно

б) неверно

## ТЕСТ 2

Выберите правильный ответ (ответы):

2.1. К числу основных директивных документов, регламентирующих условия труда, относятся:

а) санитарные нормы проектирования предприятий;

б) строительные нормы и правила;

в) рекомендации, обеспечивающие безопасность работ с учетом особенностей применяемых технологий;

г) ГОСТы;

д) требования техники безопасности и охраны труда.

2.2. К характерным принципам организации заработной платы относится все, кроме:

а) неуклонного роста номинальной и реальной заработной платы;

б) соответствия меры труда мере его оплаты;

в) материальной заинтересованности работников в достижении высоких конечных результатов труда;

г) обеспечении опережающих темпов роста заработной платы по сравнению с темпами роста производительности труда;

д) учета воздействия рынка труда.

2.3. Если номинальная заработная плата увеличилась с 40 до 50 рублей за час работы, а индекс потребительских цен возрос на 100 %, то реальная заработная плата:

- а) увеличилась на 10 рублей;
- б) уменьшилась на 10 рублей;
- в) уменьшилась на 37 %;
- г) уменьшилась на 100 %;
- д) нет правильного ответа.

2.4. К формам бестарифной системы оплаты труда относятся все, кроме:

- а) контрактной;
- б) окладной;
- в) аккордной;
- г) бригадной;
- д) коллективной сдельной.

2.5. Высокая заработная плата формирует:

- а) рост требований к качеству и производительности труда;
- б) опасение потерять работу, а значит, рост самодисциплины и самоконтроля;
- в) снижение инвестиций в человеческий капитал;
- г) рост инвестиций в поддержание квалификации и обновление знаний;
- д) снижение интереса к результатам труда.

2.6. Размер минимальной зарплаты периодически индексируется в связи с:

- а) ростом производительности труда;
- б) НТР;
- в) инфляцией;

- г) цикличностью экономики;
- д) повышением эффективности труда.

2.7. В российских условиях ориентация на дешевую рабочую силу ведет:

- а) к ухудшению использования человеческого потенциала;
- б) к научно-техническому отставанию страны;
- в) к консервации неэффективных рабочих мест;
- г) к сокращению значительной доли избыточных работников;
- д) к достижению краткосрочного эффекта.

2.8. К квазипостоянным издержкам на труд относятся:

- а) издержки на найм;
- б) издержки на социальное страхование;
- в) издержки производства;
- г) издержки на обучение новых работников;
- д) издержки реализации.

### ТЕСТ 3

3.1. Установите соответствие между системой заработной платы и ее характеристикой:

- |                             |  |
|-----------------------------|--|
| 1. Простая<br>повременная   | а) используется индивидуальный подход при выборе размера оплаты труда  |
| 2. Сдельная<br>премиальная  | б) представляет собой сочетание простой повременной заработной платы с премированием за количественные и качественные показатели |
| 3. Коллективно-<br>сдельная | в) применяется к рабочим, выполняющим вспомогательные работы для основной категории работников                                   |

- |                           |  |
|---------------------------|--|
| 4. Сдельно-прогрессивная  | г) используются одинаковые расценки для любого количества изготовленной продукции  |
| 5. Повременно-премиальная | д) к оплате за количество изготовленной продукции предполагается выплата премии за количественные и качественные показатели в работе |
|                           | е) начисляется по тарифной ставке данного разряда за фактически отработанное время   |

3.2. Установите соответствие:

- |   |                         |
|---|-------------------------|
| 1. Ставка зарплаты за единицу времени                             | а) доход                |
| 2. Ставка зарплаты за единицу времени, умноженная на время работы | б) заработная плата     |
| 3. Заработок плюс пособия   | в) располагаемый доход  |
| 4. Общее вознаграждение плюс незаработанный доход                 | г) заработок            |
|   | д) общее вознаграждение |

ТЕСТ 4

Вставьте пропущенные слова:

- 4.1. Найм рабочей силы является результатом достижения соглашения между ... об условиях ....
- 4.2. Оптимизация управленческих и производственных процессов изменяет требования к ... и ... рабочей силы.

4.3. Надбавки, доплаты и премирование относятся к ... стимулированию.

### ЗАДАЧА

За 8-часовой рабочий день в условиях прямой сдельной оплаты рабочий изготавливает 16 изделий. Поштучная оплата – 20 денежных единиц за изделие. Затем норма выработки была определена в 20 изделий, а оплата – 20 денежных единиц за изделие при пере- и выполнении норм выработки и 18 денежных единиц за изделие при невыполнении. Определите, как изменится выработка продукции и дневная зарплата, если новую норму рабочий выполняет на 95 %.

## **Тема 14. Высвобождение рабочей силы. Взаимодействие работодателей со службой занятости**

### *Содержание*

Понятие, необходимость, варианты высвобождения работников. Управление процессом высвобождения. Направления взаимодействия работодателей со службой занятости. Политика по защите высвобождаемых и находящихся под угрозой массовых увольнений работников.

### *Учебные вопросы*

1. Основания и формы высвобождения работников.
2. Политика по защите высвобождаемых работников.

### *Обзор*

Под высвобождением работников понимается увольнение или отстранение от работы на длительный срок одного или большего количества работников по причинам эконо-



мического, структурного или технологического характера с целью либо уменьшить количество занятых, либо изменить их состав. Высвобождение персонала – вид деятельности, предусматривающий комплекс мероприятий по соблюдению правовых норм и организационно-психологической поддержке со стороны администрации при увольнении сотрудников. Он связан с определенными издержками, образующимися в процессе увольнения или сокращения сотрудников (затраты, определяемые законодательными нормами, предусмотренные договорами, связанные с улаживанием правовых разногласий между сторонами и др.).

В мировой практике используется два подхода к проблеме сокращения числа занятых. Один исходит из стремления поддержать уровень занятых на предприятии, которое столкнулось с временными трудностями, в частности, через систему различных соглашений и компромиссов, таких как раздел работы на всех имеющихся сотрудников путем сокращения рабочего времени. Второй подход направлен на сокращение числа занятых, но не через принудительные увольнения, а с помощью договоренностей, включающих замораживание найма новых работников на освобождающиеся вакансии в результате выходов на пенсию, увольнений по собственному желанию или смерти работников, и перемещение на эти вакансии «лишних» работников предприятия с организацией переобучения в необходимых случаях. На практике второй подход используется несколько чаще первого, хотя нередко применяется и комбинация из двух.

В зависимости от причин, повлекших за собой увольнение работника, выделяют высвобождение по инициативе

работника (особым случаем является увольнение в связи с выходом на пенсию); увольнение по инициативе работодателя (сокращение численности персонала, несоответствие работника занимаемой должности, различные нарушения со стороны работника); по соглашению сторон; в связи с истечением срока трудового договора; по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон. В каждом из этих случаев предпринимаются соответствующие меры, позволяющие управлять высвобождением персонала, фиксировать и учитывать полезные информационные стороны этого процесса.

Особым случаем сокращения числа занятых является массовое высвобождение, основными критериями которого служат показатели численности увольняемых работников в связи с ликвидацией предприятий либо сокращением численности или штата работников за определенный календарный период.

По причине своей сложности и многогранности работа по высвобождению и обеспечению занятости является важнейшим направлением социально-экономической политики государства, требует скоординированной деятельности всех субъектов рынка труда. И прежде всего она должна вестись в тесном взаимодействии с центрами занятости населения.

Закон о занятости населения предполагает осуществление взаимодействия работодателей и служб занятости населения по следующим направлениям: обмен информацией, содействие в трудоустройстве, реализация социальных гарантий и компенсаций.

По линии обмена информацией ключевую роль играют службы занятости населения. Они:

1) по запросам работодателей дают информацию о состоянии рынка труда и профессиональном составе безработных;

2) обеспечивают доступ работодателей к информационным банкам данных незанятой и высококвалифицированной рабочей силы, учебно-курсовой сети службы занятости;

3) постоянно информируют работодателей об услугах, оказываемых подразделениями службы занятости;

4) накапливают информацию и готовят специальные справочно-информационные материалы по заказам работодателей;

5) информируют о лицензионных фирмах, занимающихся трудоустройством граждан;

6) рекламируют по просьбе работодателей предлагаемые рабочие места и условия работы.

Работодатели, в свою очередь:

1) обязаны своевременно, не менее чем за 3 месяца предоставить в органы государственной службы занятости и соответствующие профсоюзные органы информацию о возможных массовых увольнениях; кроме того, работодатели не позднее чем за 2 месяца должны сообщать в органы службы занятости сведения о предстоящем высвобождении каждого конкретного работника;

2) должны представлять информацию о наличии вакантных рабочих мест (должностей), выполнении квоты для приема инвалидов;

3) должны уведомлять службу занятости о наличии «скрытой безработицы» (в случае введения режима неполных рабочей недели, рабочего дня/смены или при приостановке производства).

При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работодатель обязан предложить работнику другую имеющуюся работу на том же предприятии и все другие имеющиеся вакансии, соответствующие квалификации. Облегчают этот процесс профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации высвобождаемых работников до наступления срока расторжения трудового договора (опережающие переподготовка и переобучение); гарантии по оказанию содействия в трудоустройстве отдельных категорий высвобождаемых граждан.

Данное направление обеспечивается целевой подготовкой по направлению центрами занятости безработных граждан по заявкам работодателей и обучением безработных и занятых основам организации собственного дела; оказанием услуг по профессиональной ориентации и психологической поддержке; возможностью заключения договоров на участие в оплачиваемых общественных и временных работах и др.

Рабочие места создаются как за счет средств работодателей, так и за счет средств местного бюджета с привлечением средств фонда занятости и фонда социальной поддержки населения.

В случае если работодатели выделяют или создают рабочие места за счет собственных средств, им устанавливаются льготы по налогообложению; по тарифам на оплату коммунальных, транспортных и других услуг; по платежам в пределах доли налога на прибыль.

Работодателям оказывается и финансовая помощь по организации рабочих мест в виде прямого финансирования

для частичного возмещения затрат и в виде возвратного финансирования.

В настоящее время действует утвержденная Правительством РФ Федеральная целевая программа содействия занятости населения, целью которой является:

- развитие системы обучения кадров, сдерживание роста численности безработных за счет переподготовки персонала, финансовой поддержки работодателей, создающих рабочие места;
- реализация федеральных и региональных мероприятий по поддержке занятости в регионах с напряженной ситуацией на рынке труда;
- расширение масштабов и усиление финансовой поддержки развития малого и среднего бизнеса, частного предпринимательства;
- совершенствование деятельности Управления федеральной государственной службы занятости населения, увеличение масштабов общественных и временных работ;
- оказание консультационных услуг работодателям, в том числе юридических;
- установление и поддержание регулярных прямых личных контактов с кадровыми службами предприятий всех форм собственности;
- проведение семинаров для кадровых служб предприятий и работников, намечаемых к сокращению, и т. д.

Государство гарантирует гражданам, потерявшим работу, высвобожденным с предприятий, учреждений и организаций, а также гражданам, впервые ищущим работу или желающим возобновить трудовую деятельность после длительного перерыва:

- предоставление компенсаций (работникам, высвобожденным с предприятий, из организаций и учреждений);
- выплату пособий по безработице;
- выплату стипендий в период профессиональной подготовки и переподготовки или повышения квалификации по направлению службы занятости;
- оплату периода временной нетрудоспособности в размере причитающегося пособия по безработице (стипендии);
- компенсацию затрат в связи с добровольным переездом в другую местность по предложению службы занятости.

Работникам, высвобождаемым из организаций при расторжении трудового договора, выплачивается выходное пособие в размере среднемесячной заработной платы, сохраняется на период до 3 месяцев средняя заработная плата с учетом выплаты выходного пособия. При этом обязательным условием является регистрация этих работников в службе занятости в течение 10 календарных дней после увольнения в качестве лиц, ищущих работу.

Право на получение пособий по безработице имеют лица, официально признанные безработными.

Размеры пособия дифференцируются в зависимости от категории граждан. При этом продолжительность периода выплаты пособия по безработице не может превышать 12 календарных месяцев в суммарном исчислении в течение 18 календарных месяцев.

Время, в течение которого человек получает пособие по безработице, принимает участие в оплачиваемых общественных работах, а также период временной нетрудоспособности, отпуска по беременности и родам, не прерывает трудового стажа.

## КОНТРОЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ

- 1. Назовите основные причины высвобождения персонала.*
- 2. Что такое массовое высвобождение?*
- 3. Перечислите обязательства работодателей в процессе высвобождения рабочей силы.*
- 4. Опишите действия организации по сокращению штата сотрудников.*
- 5. Как осуществляется взаимодействие работодателя с инспекциями по труду?*
- 6. Какие вопросы работодатели должны согласовывать со службой занятости?*
- 7. Какие ограничения в продолжительности и размерах выплат пособий по безработице предусмотрены российским законодательством?*
- 8. Каковы условия регистрации обратившихся в службу занятости?*
- 9. Что такое подходящая работа?*
- 10. Какие изменения в законе о занятости в условиях кризиса коснулись деятельности правительства, работодателя и работников?*
- 11. Каков порядок определения размеров, условий и сроков выплаты пособий по безработице?*
- 12. Какие существуют гарантии социальной и материальной поддержки гражданам, потерявшим работу?*

## ТЕСТЫ

### ТЕСТ 1

1.1. Работодатели обязаны своевременно, не менее чем за два месяца предоставить в органы государственной службы занятости информацию о возможных массовых увольнениях.

а) верно

б) неверно

1.2. Кандидаты из числа безработных, направляемые службами занятости населения, участвуют в отборе на вакантные места в штате предприятия на равных основаниях с другими претендентами.

а) верно

б) неверно

1.3. Трудоустройство инвалидов в сфере частного предпринимательства может быть реализовано путем квотирования рабочих мест.

а) верно

б) неверно

1.4. Участие в общественных работах, как правило, требует специальной подготовки.

а) верно

б) неверно

1.5. Минимальная величина пособия по безработице ежегодно определяется правительством страны.

а) верно

б) неверно

1.6. Размер выплачиваемого пособия дифференцируется в зависимости от категории безработного.

а) верно

б) неверно

1.7. При наличии у безработного нетрудоспособных иждивенцев пособие увеличивается на половину минимального размера оплаты труда на каждого иждивенца без всяких ограничений.

а) верно

б) неверно

## ТЕСТ 2

Выберите правильный ответ (ответы):

2.1. К затратам, связанным с высвобождением персонала, относится все, кроме:

а) затрат, определяемых законодательными нормами;



- б) потерь производительности труда;
- в) снижения фонда заработной платы;
- г) расходов, связанных с улаживанием правовых разногласий между сторонами;
- д) затрат, связанных с перегруппировкой сотрудников.

2.2. К основным критериям массового высвобождения относятся:

- а) ликвидация организаций любой организационно-правовой формы с численностью работающих 15 и более человек;
- б) ликвидация организаций любой организационно-правовой формы с численностью работающих не менее 100 человек;
- в) сокращение работников организации численностью 50 и более человек в течение 30 дней;
- г) сокращение работников организации численностью 200 и более человек в течение 60 дней;
- д) увольнение более 1 процента работающих в организации на территории с численностью занятых менее 5 000 человек.

2.3. При невозможности получения подходящей работы гражданин может быть признан в качестве:

- а) человека, ищущего работу;
- б) безработного, не получающего пособия;
- в) безработного, состоящего на учете в службе занятости более 18 месяцев;
- г) безработного, получающего пособие по безработице;
- д) человека, с проблемами которого не обязаны заниматься.

2.4. К основным организационным этапам, проходимым человеком в поиске работы с помощью службы занятости, относятся:

- а) признание безработным;
- б) посещение службы занятости в течение 10 дней со дня регистрации;
- в) участие в организации оплачиваемых общественных работ;
- г) подбор подходящей работы;
- д) трудоустройство безработного.

2.5. Государство гарантирует безработным гражданам все, кроме:

- а) содействия в подборе подходящей работы и трудоустройстве;
- б) получения пособия всеми ищущими работу;
- в) возможности участия в оплачиваемых общественных работах;
- г) получения услуг по профессиональной ориентации и профессиональной подготовке;
- д) медицинского освидетельствования при направлении на профессиональное обучение.

2.6. Преимущественным правом на участие в общественных работах пользуются:

- а) граждане, получающие пособие по безработице;
- б) безработные граждане, склонные к созданию конфликтных ситуаций в общении с работниками службы занятости;
- в) состоящие на учете в органах службы занятости свыше шести месяцев;

- г) безработные, имеющие трудовой стаж;
- д) все одинаково.

2.7. Институтом социальной защиты на предприятии является:

- а) профсоюзная организация;
- б) совет директоров;
- в) отдел кадров;
- г) общее собрание коллектива работников;
- д) штатное расписание.

### ТЕСТ 3

Установите соответствие между основанием и формой высвобождения персонала:

- |  |  |
|--|--|
| 1. Призыв на воинскую службу, избрание на должность, признание нетрудоспособности, осуждение по решению суда | а) по соглашению сторон                            |
| 2. По собственному желанию, перевод в другую организацию, выход на пенсию                                    | б) по инициативе работодателя                      |
| 3. Сокращение численности, нарушение трудовых обязанностей, несоответствие работника занимаемой должности    | в) по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон |
|  | г) по инициативе работника                         |

### ТЕСТ 4

Вставьте пропущенные слова:

4.1. В западных странах социальное страхование по безработице частично финансируется ....

4.2. Размеры пособия по безработице дифференцируются в зависимости от ....

4.3. Продолжительность периода выплаты пособия по безработице не может превышать ... в суммарном исчислении в течение ....

### ЗАДАЧА

В связи с ликвидацией предприятия работница О. Козловская была уволена 28 июня 2010 г. На новую работу она устроилась 15 июля 2010 г. Согласно трудовому графику, расчетный период для определения среднего заработка составил 250 рабочих дней и отработан ею полностью. Сумма заработной платы за расчетный период составила 200 тысяч рублей. За сколько дней и в каком размере ей должны были выплатить выходное пособие?

## **ТЕМЫ РЕФЕРАТОВ, СООБЩЕНИЙ, ДОКЛАДОВ**

1. Основные направления государственной политики на российском рынке труда.
2. Новые инструменты государственной политики занятости.
3. Кадровый потенциал российской экономики и проблемы развития человеческих ресурсов.
4. Российский рынок труда: проблемы формирования перспективы.
5. Занятость и рынок труда в Новосибирской области.
6. Основные тенденции формирования рынка труда в сельской местности России.
7. Направления и механизмы профессионально-квалификационного роста работников на предприятии.
8. Зарубежный опыт оплаты труда в условиях структурной перестройки экономики.
9. Система регуляторов безработицы в условиях рыночной экономики.
10. Занятость и социальная защита населения.
11. Регулирование социально-трудовых отношений в современных условиях.
12. Влияние демографической ситуации на рынок труда.
13. Внутренние рынки труда и трудовая карьера.
14. Дискриминация на рынке труда.
15. Значение негосударственных служб занятости в регулировании рынка труда.

16. Международная организация труда и регулирование социально-трудовых отношений.
17. Миграция населения и рынок труда в России.
18. Мировые рынки труда и эффективность международной миграции.
19. Региональные различия воспроизводства населения в России.
20. Доступность высшего образования и финансовые возможности его получения.
21. Проблемы организации и регулирования оплаты труда в условиях модернизации экономики.
22. Проблемы и тенденции регулирования миграции.
23. Проблемы скрытой безработицы в России.
24. Региональный рынок труда в России: формирование и эффективность управления.
25. Роль профсоюзов на рынке труда.
26. Социальное партнерство как форма регулирования занятости.
27. Структура занятости населения: проблемы совершенствования.
28. Тенденции развития рынка труда в ЕС.
29. Управление миграционными процессами в развитых странах.
30. Проблемы повышения конкурентоспособности предприятия на рынке труда.

## ЛИТЕРАТУРА

### ОСНОВНАЯ ЛИТЕРАТУРА

1. *Кибанов А. Я., Митрофанова Е. А., Эсаулова И. А.* Управление трудовыми ресурсами : учебник. М. : ИНФРА-М, 2009.
2. *Маренков Н. Л., Алимарина Е. А.* Управление трудовыми ресурсами. М. : МЭФИ ; Ростов-на-Дону : Феникс, 2004.

### ДОПОЛНИТЕЛЬНАЯ ЛИТЕРАТУРА

1. *Аврамова Е., Кулагина Е.* Программы по снижению напряженности на рынке труда: сохранение трудовых ресурсов в период кризиса // Человек и труд. 2010. № 10. С. 14–16.
2. *Алексеевцева Ю., Крощенко М.* Миграционное законодательство: старые проблемы и новые решения // Человек и труд. 2010. № 8. С. 34–37.
3. *Анисимова Г., Соболев Э.* О стратегии менеджмента в области оплаты труда на российских предприятиях // Человек и труд. 2010. № 1. С. 32–36.
4. *Антипов А. К* вопросу о формировании цивилизованного рынка труда в «архаичном» обществе // Человек и труд. 2010. № 5. С. 37–38.
5. *Барковский А., Барковский И.* Привлечение в Россию иностранных трудовых мигрантов: необходимость селективного подхода // Общество и экономика. 2011. № 1. С. 111–128.

6. *Бобков В.* Влияние кризиса на уровень и качество жизни // Экономист. 2010. № 4. С. 66–78.
7. *Бобков В.* Главное препятствие на пути модернизации – кризисное состояние отечественного образования и науки // Человек и труд. 2010. № 11. С. 37–42 ; № 12. С. 18–20.
8. *Бухалков М. И.* Управление персоналом: развитие трудового потенциала : учебное пособие. М. : ИНФРА-М, 2011.
9. *Веснин В. Р.* Управление персоналом: теория и практика [электронный ресурс]. М. : Кнорус ; Инфофонд, 2009. 1 электрон. опт. диск (DVD-ROM).
10. *Вишневская Н.* Формирование заработной платы в России: роль отраслевых тарифных соглашений // Вопросы экономики. 2009. № 4. С. 51–58.
11. *Гимпельсон В., Монусова Г.* Страх безработицы: опыт международных сопоставлений // Вопросы экономики. 2010. № 2. С. 117–121.
12. *Гуртов В., Паренкова Н.* Цикличность в динамике численности безработных граждан // Человек и труд. 2010. № 6. С. 34–38.
13. *Данина Н.* Рынок труда – 2010: тенденции и перспективы развития // Справочник по управлению персоналом. 2010. № 12. С. 92–95.
14. *Дементьева А. Г.* Управление персоналом : учебник. М. : Магистр, 2011.
15. *Денисов И., Кардева М.* Программы переобучения – панацея для российского рынка труда? // Вопросы экономики. 2009. № 4. С. 104–109.



16. Дубовец Д. Роль социально-трудовых отношений в социально-экономической системе // Человек и труд. 2010. № 9. С. 47–51.
17. Дунаева Н., Салахутдинов Р. Эффективная занятость российской молодежи – стратегическая проблема // Человек и труд. 2010. № 2. С. 19–23.
18. Зарплата в России: эволюция и дифференциация / под ред. В. С. Гимпельсона и Р. И. Капелюшникова. М. : Изд. дом ГУ-ВШЭ, 2007.
19. Капелюшников Р. Производительность труда и стоимость рабочей силы: как рождаются статистические иллюзии // Вопросы экономики. 2009. № 4. С. 59–69.
20. Кибанов А. Я. Управление персоналом организации: стратегия, маркетинг, интернационализация : учебное пособие. М. : ИНФРА, 2009.
21. Кибанов А. Я. Основы управления персоналом : учебник. 2-е изд., перераб. и доп. М. : ИНФРА-М, 2011.
22. Кибанов А. Я., Дуракова И. Б. Управление персоналом организации: стратегия, маркетинг, интернационализация : учебное пособие. М. : ИНФРА-М, 2009.
23. Конколевски Х. Кризис и социальная защита // Человек и труд. 2010. № 2. С. 26–27.
24. Коновалов В. Международная трудовая миграция и экономический рост // Человек и труд. 2010. № 12. С. 27–31.
25. Крощенко М. Миграционная политика: зарубежный опыт на российской почве // Человек и труд. 2011. № 3. С. 35–40.
26. Кузьмина Н. Либо забастовка вводится в пространство закона, либо сотни тысяч работников будут выталкиваться

- в сферу радикальных действий // Человек и труд. 2010. № 12. С. 4–10.
27. Кулешов В. Модернизация экономики и ее кадровое обеспечение. Заметки экономиста // ЭКО. 2010. № 6. С. 18–35.
28. Лайкам К. Структурный анализ занятости и безработицы // Человек и труд. 2010. № 7. С. 21–24 ; № 8. С. 14–17.
29. Мазин А., Мазина А. Низкие доходы работников препятствуют инновационному развитию экономики // Человек и труд. 2011. № 2. С. 11–16.
30. Маслова И. Прогнозы безработицы и корректировка политики занятости // Человек и труд. 2010. № 6. С. 29–33.
31. Моисеев А., Шурупова А. Формирование новой модели занятости в экономике, основанной на знаниях // Управление персоналом. 2010. № 6. С. 61–66.
32. Нетеребский О. Московский рынок труда: проблемы и перспективы // Вопросы экономики. 2010. № 10. С. 153–157.
33. Перегудов С., Семеника И. Бизнес и государство в социальной сфере: конфронтация или партнерство // МЭиМО. 2009. № 7. С. 11–20.
34. Пинашина Т. Формируем конкурентоспособный имидж компании // Кадровик. 2010. № 9. С. 78–82.
35. Погудин О. Доля тарифов в оплате труда: альтернативные оценки // Человек и труд. 2010. № 8. С. 41–45.
36. Понизов В. О работе Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений // Человек и труд. 2010. № 4. С. 41–43 ; № 6. С. 44–47 ; № 11. С. 50–53.

37. *Поплеева Д.* Практика социального партнерства в организациях учительского профсоюза (на примере Новосибирской области) // Человек и труд. 2010. № 6. С. 48–50.
38. *Попов А. Д.* Государственная служба занятости как помощник в трудоустройстве: 2000–2007 годы // Вопросы статистики. 2009. № 2, С. 38–43.
39. *Попов В.* Система гарантий и компенсаций работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда // Человек и труд. 2011. № 3. С. 46–52.
40. *Попова Н., Мочкова И.* Роль государства в регулировании регионального рынка труда // Человек и труд. 2010. № 5. С. 54–56.
41. *Постоева М.* Влияние профессионально-отраслевой структуры занятости на сбалансированность спроса и предложения на рынке труда // Человек и труд. 2010. № 9. С. 20–22.
42. *Потуданская В., Михайлов А.* Направления государственного регулирования рынка услуг по охране труда // Человек и труд. 2010. № 5. С. 54–56.
43. *Ракоти В.* Откуда взять средства для улучшения социальной защиты населения // Человек и труд. 2010. № 9. С. 16–19.
44. *Ревуцкий Л.* Человеческий потенциал работников и трудового коллектива предприятия // Человек и труд. 2011. № 2. С. 22–26.
45. *Ржаницына Л.* Федеральный бюджет на 2011–2013 гг.: экспертиза проекта социальных расходов // Человек и труд. 2010. № 12, С. 18–20.

46. Ржаницына Л., Рыбальченко С. Социальные последствия экономического кризиса в 2009 г. // Человек и труд. 2010. № 1. С. 11–16.
47. Роик В. Бедность: причины, следствия, пути преодоления // Человек и труд. 2010. № 1. С. 17–21.
48. Роик В. Социальный бюджет – важнейший инструмент реализации прав человека в социальной сфере // Человек и труд. 2010. № 7. С. 14–20.
49. Рофе А. И. Экономика труда. 2-е изд. М. : Кнорус, 2011.
50. Рынок труда в странах содружества // Общество и экономика. 2010. № 9. С. 138–156.
51. Самойлов А. Управлять охраной труда нужно на муниципальном уровне // Человек и труд. 2011. № 3. С. 53–56.
52. Седлов А. Оценка потребности городского хозяйства в иностранной рабочей силе // Человек и труд. 2010. № 2. С. 15–18.
53. Соболев Э. Н. Социально-трудовые отношения в России: история, современное состояние, перспективы. М. : Институт экономики РАН, 2008.
54. Соболева И. Антикризисные программы занятости и человеческий потенциал предприятий // Человек и труд. 2010. № 2. С. 10–14.
55. Соболева И., Лакунина Л. Социальная защищенность в сфере труда: тенденции распределения и зоны уязвимости // Общество и экономика. 2010. № 1. С. 101–109.
56. Титов А. А., Агаев И. Г. Система занятости экономически активного населения мегаполиса (на примере г. Мос-

- квы) // Менеджмент в России и за рубежом. 2009. № 1. С. 7–11.
57. *Топилин А., Парфенцева О.* Об оценке влияния миграции на рынки труда // Экономист. 2010. № 3. С. 32–41.
58. *Труд и занятость в Новосибирской области 2010* : статистический сборник / Территориальный орган Росстата по Новосибирской области. Новосибирск, 2010.
59. *Тюленева Н. А., Авхимович А. О.* Сравнительный анализ затрат работодателя на рабочую силу в региональном масштабе // Вопросы статистики. 2009. № 2. С. 43–49.
60. *Удалов Ф., Алехина О., Воронов Н.* Управление поведением персонала на промышленных предприятиях // ЭКО. 2010. № 4. С.128–136.
61. *Управление организацией* : учебник для студентов вузов. М. : ИНФРА. 2010.
62. *Управление персоналом организации. Практикум* : учебное пособие / под ред. А. Я. Кибанова. 2-е изд., перераб. и доп.. М. : ИНФРА-М, 2011.
63. *Управление персоналом: инструменты руководителя.* 2-е изд. М. : Равновесие, 2008.
64. *Цысина Г.* Мировой миграционный процесс и миграционная политика стран Запада // Общество и экономика. 2011. № 1. С. 100–110.
65. *Чеканов Е.* Нерыночные регуляторы заработной платы в системе механизмов формирования и реализации социальной политики в России // Человек и труд. 2010. № 3. С. 21–25.

66. *Экономика труда* (социально-трудовые отношения) / под ред. Н. А. Волгина, Ю. Г. Одегова. М. : Экзамен, 2004.
67. *Экономика труда* : учебник для вузов. М. : Магистр, 2011.
68. *Экономическая активность населения России* (по результатам выборочных обследований) 2010 : сборник статей / Росстат. М., 2010.
69. Янченко Е. «Ассиметричность» – специфическая черта социально-трудовых отношений в России // Человек и труд. 2010. № 8. С. 30–33.

## ПРИЛОЖЕНИЕ

### Выписка из государственного образовательного стандарта высшего профессионального образования Специальность УП14 – Управление персоналом

ОПДФ II	Федеральный компонент	
	<p>Управление трудовыми ресурсами</p> <p>Трудовые ресурсы: формирование и использование. Количественные и качественные характеристики трудовых ресурсов. Миграция трудовых ресурсов: сущность, виды, причины. Миграционная политика, управление миграционными процессами. Занятость населения: понятие, формы, виды. Безработица: понятие, характеристика основных школ, причины возникновения, тенденции. Методы оценки и показатели безработицы. Рынок труда как регулятор занятости безработицы Структуризация и сегментация рынков труда. Внешний и внутренний рынки труда. Прогнозирование ситуации на рынке труда. Государственное регулирование рынка труда и занятости, основные принципы и направления государственной политики в области занятости населения. Механизм реализации государственной политики занятости. Обеспечение занятости на предприятиях и их взаимосвязь со службой занятости. Сокращение рабочей силы: политика и мероприятия по защите высвобожденных работников. Социальные гарантии и компенсации гражданам, потерявшим работу; высвобожденным с предприятий; впервые ищущим работу. Зарубежный опыт регулирования процессов занятости.</p>	

Учебно-методическое пособие

**Ирина Владимировна Голубева,  
Владимир Федорович Голубев**

**УПРАВЛЕНИЕ ТРУДОВЫМИ РЕСУРСАМИ**

Редактор

*М. А. Кантурова*

Компьютерная верстка

*М. А. Кантуровой*

---

Подписано в печать 06.04.2011. Формат бумаги 60х84/16  
Печать RISO. Усл. печ. л. 9,8. Уч.-изд. л. 9,9. Тираж 100 экз.

Заказ №

---

Отпечатано в типографии НГПУ:  
Новосибирский государственный педагогический университет, 630126,  
Новосибирск, ул. Виллюйская, 28